

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

Nr 71

Acta Societatis Juridicae Lundensis

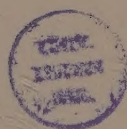
Tidsbegränsad anställning

Ann Henning



*Diss.
Lund.
1984*

Juridiska Föreningen i Lund



Acta Societatis Juridicae Lundensis
Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund
genom
Rune Lavin Krister Moberg Torsten Sandström
Hans-Heinrich Vogel

Tidsbegränsad anställning

En studie av anställningsformens
regleringen och dess funktioner

Ann Hennning

Juridiska Föreningen i Lund
Bibliotekets Arkiv, Juridiska i Lund

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

Nr 71

Acta Societatis Juridicae Lundensis

Tidsbegränsad anställning

**En studie av anställningsforms-
regleringen och dess funktioner**

Ann Henning

Juridiska Föreningen i Lund

Distribution: Akademibokhandeln i Lund

Ann Henning, född 1951, är tf universitetslektor i rättskunskap vid juridiska institutionen i Lund.

© Juridiska Föreningen i Lund
Printed in Sweden
Wallin & Dalholm Boktryckeri AB
Lund 1984
ISBN 91-544-1681-7

Förord

När jag inledde arbetet med denna bok anade jag inte den lyckliga slump som skulle medföra att just min handledare professor Anna Christensen och några kollegor i Lund skulle bli de, som introducerade mig i de vetenskapsteoretiska synsätt som senare gjort arbetet med avhandlingen till en oavbruten och inspirerande upptäcktsfärd. I synnerhet Anna Christensens stora intresse för mitt arbete och hennes aldrig sviktande entusiasm har varit ett ovärderligt stöd för mig.

I mitt arbete har jag också fått hjälp och uppmuntran från många håll. Docenten Håkan Hydén, docenten Boel Flodgren och professorn Reinhold Fahlbeck har läst och kommenterat utkast till olika avsnitt i avhandlingen. Professor Sten Edlund läste på ett tidigt stadium igenom det material som presenteras i kapitel 4 och kom med många värdefulla påpekanden. Fil kand Lennart Gudichsen vid statistiska institutionen i Lund har granskat bearbetningen av det statistiska materialet.

Vad avser det praktiska arbetet har akademiska sekreteraren Kerstin Ulveland på ett synnerligen förtjänstfullt sätt gjort den slutliga utskriften utifrån mitt inte alltid helt lättydda manuskript. Docent Marianne Thor-mählen vid engelska institutionen i Lund har översatt sammanfattningen till engelska. Min mamma, Ingegerd Henning, slutligen, har hjälpt mig med korrekturläsningen.

Under huvudparten av arbetet med avhandlingen har jag uppburit statligt utbildningsbidrag för doktorander och tjänstgjort som lärare vid juridiska institutionen i Lund. Ekonomiskt stöd har också utgått från Torsten och Ragnar Söderbergs stiftelser, humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet, Sigrid och Anna Åbergssons stipendiefond, institutet för rättsvetenskaplig forskning och arbetsmarknadens stipendiefond för arbetsrättslig forskning. Torsten och Ragnar Söderbergs stiftelser har även lämnat bidrag till tryckning av avhandlingen, och forskningsrådet finansierade framtagandet av det statistiska materialet. Härutöver har jag i olika former åtnjutit stöd från juridiska fakultetsnämnden i Lund. Jag note-

rar tacksamt att det ekonomiska stödet utgått i sådana former att det möjliggjort ett fritt och självständigt arbete.

Till alla som på dessa eller andra sätt hjälpt och bistått mig i avhandlingsarbetet riktar jag ett innerligt tack.

Elinero i oktober 1984

Ann Henning

Innehåll

1	<i>Inledning</i>	11
1.1	Ämne	11
1.2	Syfte, metod, material och uppläggning	17
1.3	Teorin om intervenerande normer	26
2	<i>Anställningsskyddet i rättsutvecklingen</i>	35
2.1	Perioden 1850—1950	35
2.1.1	Kring det s k fria tjänsteavtalet	37
2.1.2	Kollektivavtalsreglering	56
2.1.3	Punktreglering av anställningsskyddet	62
2.1.4	Särskilt om de offentliganställda	71
2.2	Perioden 1950—1975	73
2.2.1	Mot en allmän reglering av anställningsskyddet	73
2.2.2	Kollektivavtalsreglering	79
2.2.3	Äldre lagstiftningen	83
2.2.4	Lagen 1974 om anställningsskydd	93
2.2.5	Övrig lagstiftning	104
2.2.6	Särskilt om de offentliganställda	111
2.3	Perioden 1975—1983	116
2.3.1	Mot en ny anställningsskyddslag	116
2.3.2	Kollektivavtalsreglering	127
2.3.3	Lagen 1982 om anställningsskydd	127
2.3.4	Övrig lagstiftning	135
2.3.5	Särskilt om de offentliganställda	137
2.3.6	Fortsatt lagstiftningsarbete	143
2.4	Sammanfattande kommentar	144
3	<i>Tidsbegränsad anställning i gällande rätt</i>	151
3.1	Kring anställningsavtalets gränser	152
3.1.1	Något om arbetstagarbegreppet	156
3.1.2	Alternativa avtalsformer	168
3.1.3	Arbetstagargrupper utanför anställningsskyddslagen	185

3.2	Allmänt om anställningsavtalet.....	190
3.2.1	Anställningsformerna och anställningens bestånd.....	192
3.2.2	Anställningsformerna och anställningens arbetsinnehåll.....	205
3.3	Ingåendet av tidsbegränsad anställning.....	226
3.4	Tillåtna fall av tidsbegränsad anställning.....	243
3.4.1	Arbetets särskilda beskaffenhet.....	245
3.4.2	Vikariat.....	270
3.4.3	Praktik- och feriearbete.....	286
3.4.4	Tillfällig arbetsanhopning.....	301
3.4.5	Värnpliktstjänstgöring m m.....	312
3.4.6	Pensionärer.....	318
3.4.7	Provanställning.....	325
3.4.8	Författningsreglerad tidsbegränsad anställning i övrigt.....	334
3.4.9	Kollektivavtal.....	352
3.5	Upphörandet av tidsbegränsad anställning.....	366
3.5.1	Vid avtalad tidpunkt.....	367
3.5.2	I förtid.....	370
3.5.3	Förfarande.....	379
3.5.4	Företrädesrätt till återanställning.....	388
3.6	Kontrollen av tidsbegränsade anställningar.....	405
3.6.1	Arbetsstagarorganisationerna.....	407
3.6.2	Arbetsmarknadsmyndigheterna.....	412
3.7	Rättsföljder vid otillåten tidsbegränsad anställning.....	415
3.7.1	Tillsvidareförklaring.....	418
3.7.2	Skadestånd.....	425
3.8	Sammanfattande kommentar.....	432
4	<i>Anställningsformerna i platsutbudet.....</i>	438
4.1	Arbetsmarknaden 1979.....	439
4.2	Undersökningsmaterialet.....	446
4.3	Analysens uppläggning.....	453
4.3.1	Anställningsform och företag.....	454
4.3.2	Anställningsform och arbetsmarknad.....	457
4.3.3	Anställningsform och fackligt inflytande.....	460
4.4	Undersökningsresultaten.....	461
4.4.1	Allmänt.....	464
4.4.2	Anställningsform och företag.....	471
4.4.3	Anställningsform och arbetsmarknad.....	481

4.4.4	Anställningsform och fackligt inflytande.....	494
4.5	Sammanfattande kommentar.....	501
5	<i>Anställningsskyddet som intervention</i>	506
5.1	Allmänt.....	506
5.2	Reglerna om anställningsform.....	523
	<i>Summary: Temporary Employment. A Study of the Regulations Governing Categories of Employment and Their Functions</i>	534
	<i>Bilagor</i>	
	Bilaga 1: Lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	556
	Bilaga 2: Orderblankett.....	570
	Bilaga 3: SNI—koder.....	571
	Bilaga 4: Statistik, anställningsformer.....	572
	Bilaga 5: Statistik, hel- respektive deltidsplatser.....	573
	Bilaga 6: Statistik, okvalificerade respektive kvalificerade arbetserbjudanden.....	574
	<i>Litteratur</i>	575
	<i>Lagförarbeten</i>	581
	<i>Rättsfallsregister</i>	587
	<i>Sakregister</i>	591
	<i>Förkortningar</i>	595

Kapitel 1

Inledning

1.1 Ämne

Med tidsbegränsad anställning avses anställning som ingåtts för viss tid, visst arbete eller viss säsong.¹ Grundläggande regler om tidsbegränsad anställning ges i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Denna benämns fortsättningsvis omväxlande 1982 års anställningsskyddslag, den nya anställningsskyddslagen eller LAS II när jag vill framhålla skillnaden gentemot 1974 års anställningsskyddslag, den gamla anställningsskyddslagen, LAS I, och mera allmänt anställningsskyddslagen.

Anställningsskyddslagen skiljer mellan tidsbegränsade anställningar och tillsvidareanställningar.

Utmärkande för de tidsbegränsade anställningarna är att de upphör utan föregående uppsägning och utan att arbetsgivaren behöver anföra några motiv härför vid den avtalade tidens utgång, säsongens slut eller när arbetet blivit slutfört. I anställningsskyddslagen har dock vissa skyddsregler givits också för de tidsbegränsade anställningarna. Efter längre anställning — i normalfallet mer än tolv månader under de senaste två åren — är arbetsgivaren skyldig att ge arbetstagaren besked minst en månad i förväg om att fortsatt anställning inte kommer att erbjudas. Om anledningen härtill är arbetsbrist har arbetstagaren under ett år företrädesrätt till återanställning inom den tidigare verksamheten.

Till tillsvidareanställningarna har man knutit ett mer utvecklat anställningsskydd. Arbetsgivaren måste ha saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Tvist huruvida saklig grund föreligger kan prövas av arbetsdomstolen, varvid anställningen består under den tid tvisten pågår. Anställningen upphör först efter utgången av en viss uppsägningstid om en till sex månader. Under uppsägningstiden är arbetstagaren garanterad full lön.

1 Jfr Ds A 1981:6 s 94, prop 1981/82:71 s 34 och Lunning s 86. Se vidare främst avsnittet 3.2.1 nedan.



Är orsaken arbetsbrist måste arbetsgivaren iaktta viss turordning vid uppsägning av arbetstagarna och dessa har företrädesrätt till återanställning.

Trots de skyddsregler som knutits till de tidsbegränsade anställningarna i vissa fall medför sådan anställning ett klart sämre anställningsskydd än tillsvidareanställningar. Tidsbegränsade anställningar omfattas således inte av reglerna om saklig grund eller iakttagande av uppsägningstid. Inte heller omfattas de av lagens turordningsregler vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Å andra sidan kan en tidsbegränsad anställning enligt huvudregeln inte avbrytas i förtid. Den gäller under den avtalade tiden, varken kortare eller längre. Detta kan ses som en fördel, en särskild trygghet som följer med de tidsbegränsade anställningarna. Emellertid utformas de tidsbegränsade anställningarna ofta på ett sådant sätt att denna fördel eliminerar.

Mot denna bakgrund har lagstiftaren funnit det nödvändigt att begränsa den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsformer. I lagens 5 § och numera även 6 § finns regler om när det är tillåtet att avtala om tidsbegränsad anställning. Enligt 1974 års anställningsskyddslag gällde, att avtal om tidsbegränsad anställning fick träffas om det var motiverat av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller anställningen avsåg praktiskarbete eller vikariat. Enligt 1982 års anställningsskyddslag är tidsbegränsad anställning tillåten även för feriearbete, avarbetande av tillfällig arbetsanhopning, i avvaktan på värnpliktstjänstgöring,² för arbetstagare som uppnått pensionsåldern och för provanställning.

Anställningsskyddslagens regler om anställningsform har hela tiden varit semidispositiva,³ dvs de kan ersättas med kollektivavtal, som på arbetstagarsidan skall träffas på förbunds nivå. Vidare finns möjlighet att i lag eller annan författning som meddelats med stöd av lag föreskriva om avvikelser från anställningsskyddslagens regler. I synnerhet på den statligt lönerereglerade sektorn av arbetsmarknaden finns frågan om tidsbegränsad anställning reglerad i en mängd författningar.

Enligt anställningsskyddslagen skall en anställning anses gälla tills vidare om inte annat har avtalats. Av denna s k presumtionsregel följer, att den

2 Motsvarande regel fanns före 1982 i lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av värnplikts-tjänstgöring m m.

3 Beträffande terminologin se Sigeman-Victorin s 16.

som gör gällande att anställningsavtalet begränsats i något avseende vid en eventuell tvist har att bevisa detta.

Anställningsskyddslagen innebär alltså att en tidsbegränsad anställning för att vara giltig måste vara tillåten direkt enligt lagen eller ha stöd i gällande kollektivavtal. Kan arbetsgivaren inte visa att sådant stöd föreligger kan anställningen på talan av arbetstagaren förklaras gälla tills vidare. Detta gäller även om arbetsgivaren och arbetstagaren vid anställningens ingående var överens om den tidsbegränsade anställningsformen. Det krävs dock att arbetstagaren eller facket reagerar mot den otillåtna anställningsformen. Även länsarbetsnämnd har enligt 14 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder (LAFÅ) möjlighet att ingripa i fall där man anser, att en arbetsgivare väsentligen åsidosatt anställningsskyddslagens regler om anställningsform.

Anställningsskyddslagen är en central del av den moderna arbetsrättslagstiftningen. Av motiven framgår, att lagstiftaren ansett att frågan om utrymmet för tidsbegränsade anställningar är av avgörande betydelse för förverkligandet av den anställningstrygghet som är lagstiftningens ändamål.

Det är också min uppfattning att de tidsbegränsade anställningarna spelar en nyckelroll i anställningsskyddsregleringen, och att trygghet i anställningen är ett arbetstagarintresse i ett samhälle med våra produktionsförhållanden. Kännetecknande för produktionsförhållandena är att arbetstagarna betraktas som arbetskraft, som en produktionsfaktor bland andra såsom råvaror, maskiner etc. Produktionen styrs av marknadskrafterna. När konjunkturerna förändras ändras även efterfrågan på produktionsfaktorerna inklusive arbetskraften. Produktionens krav tillgodoses därför bäst av en maximalt rörlig arbetskraft, vilken man kan göra sig av med vid produktionsminskningar för att sedan anställa på nytt vid en ökning i produktionen. Eftersom det är ett naturligt led i produktionsmekanismen att hela tiden sträva efter att öka produktiviteten och därmed förbilliga varan, är det också ett produktionsintresse att arbetskraften är så effektiv som möjligt. När någon presterar ett sämre resultat än en annan bör denne alltså i produktionens intresse snabbt kunna bytas ut.

Arbetstagaren däremot är socialt beroende av möjligheten att sälja sin arbetskraft, och han är av sociala skäl som regel även beroende av den särskilda arbetsplats där han är anställd. Där arbetstagaren inte kan hävda sig med hjälp av rena marknadskrafter har han därför ett starkt intresse av skydd i anställningen. Denna motsättning mellan produktionens intressen

och arbetstagarnas sociala behov accentueras i tider av strukturrationaliseringar, ekonomisk kris och hög arbetslöshet, och tar sig uttryck i krav på trygghet i anställningen. Genom socialförsäkringssystemet kan lönebortfall visserligen ersättas med bidrag i olika former, men socialförsäkringen är inte ett alternativ till lönearbetet utan ett nödvändigt komplement. Lönearbetet är den överordnade principen för fördelning av samhällets resurser.⁴ När produktivitetsutvecklingen leder till att större grupper av arbetstagare, t ex bland de äldre och yngre, ställs utanför den reguljära arbetsmarknaden kan enskilda producenters intressen inte bara komma i konflikt med arbetstagarnas sociala behov utan också hota hela den grundläggande samhälleliga lönearbetarstrukturen.

Dessa grundläggande motsättningar har kommit till tydliga uttryck i såväl förarbetena till anställningsskyddslagstiftningen som i reglernas innehåll. 1974 angavs målsättningen med anställningsskyddslagstiftningen vara att ge "alla grupper av arbetstagare (—) ett tillfredsställande anställningsskydd" och bryta trenden "mot en allt hårdare utstampning av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden" genom att lägga ett större socialt ansvar på arbetsgivarna och minska utrymmet för ett "snävt företagsekonomiskt effektivitets- och lönsamhetstänkande". Trots att också de mest långtgående skyddsreglerna i lagen tar hänsyn till grundläggande produktionsekonomiska intressen — arbetsbrist är t ex alltid saklig grund för att bryta en anställning — så menade lagstiftaren, att det fanns så starka incitament för arbetsgivaren att i produktionens intresse försöka kringgå skyddet att den tillåtna användningen av mindre trygga anställningsformer — tidsbegränsade anställningar — måste begränsas. Samtidigt menade man dock att tidsbegränsade anställningar — i produktionens intresse — var befogade i vissa fall.⁵ Även 1982, när man — enligt uppgift särskilt i de mindre arbetsgivarnas intresse — utökade den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsformer uppmärksammades kringgåendeaspekten.⁶

De tidsbegränsade anställningarnas strategiska roll i förhållande till de grundläggande motsättningarna på anställningsskyddets område bekräfs

4 Teorin om lönearbetet har utvecklats av Anna Christensen i uppsatsen *Lönearbetet som samhällsform och ideologi i Sociala Värderingsförändringar, En delrapport från projektet Väderingsforskjutningar i det svenska samhället*, Sekretariatet för framtidsstudier 1983.

5 Se prop 1973:129 s 109 ff och 145.

6 Se prop 1981/82:71 s 38 ff.

tas också av den hetsiga debatt som förts i anställningsformsfrågan allt sedan 1974.

Från *arbetsgiversidan* har man i första hand i anslutning till 1974 års anställningsskyddsreglering framfört bl a följande: Det mycket starka anställningsskydd som enligt anställningsskyddslagen följer med en tillsvidareanställning gör det rimligt att arbetsgivare under ett inledningsskede får tillfälle att prova arbetstagaren under mindre förpliktande former. Detta är särskilt viktigt där arbetsuppgifterna eller förhållandena på arbetsplatsen ställer särskilda krav på den anställde. Där det finns ett prövo-behov ligger provanställning även i arbetstagarens intresse då möjlighet till detta underlättar att anställning kommer till stånd. Där arbetstagaren inte passar är det vidare att föredra att anställningen upphör genom att en provanställning inte förlängs än att den upphör efter uppsägning. Behov av tillfällig arbetskraft vid arbetstoppar och liknande finns inom de flesta branscher. Lagens regler om uppsägning etc vid arbetsbrist är omständliga och passar dåligt vid kortvariga anställningar. Även för arbetstagaren är det bättre med visstidsanställning i fall där det på förhand står klart att behovet är tillfälligt. Den möjlighet lagen öppnar, att genom kollektivavtal reglera behoven av berörda anställningsformer, fungerar inte på stora delar av arbetsmarknaden. Detta gäller framförallt de mindre företagen. Det är inte riktigt att tvinga in dessa i arbetsgivarorganisationer och kollektivavtalsförhållanden. Följden av anställningsskyddslagens regler har blivit att arbetsgivarna många gånger avstår från anställningar. Lagen har således haft en direkt negativ effekt på sysselsättningen. Detta gäller i synnerhet för ungdomar, där ett utpräglat prövobehov ofta finns. En positivare attityd till tidsbegränsade anställningar skulle bidra till ökad sysselsättning och särskilt minska ungdomsarbetslösheten. Det skulle också tillgodose den inte föraktliga grupp arbetstagare, som p g a sina personliga förhållanden vill ha just tidsbegränsade anställningar.⁷

På *arbetstagersidan* har man regelmässigt försvarat den restriktiva hållning till tidsbegränsade anställningar som lagstiftaren intog i 1974 års anställningsskyddslag, och anfört bl a följande: Visst kan det i vissa sam-

7 Se exempelvis Rapport om undersökning om provanställning och sysselsättningsfrämjande åtgärder för ungdomar från Stockholms handelskammare 1978, Åhmanlagarna i blickpunkten, en enkätundersökning av Richard Ask för Sveriges Företagares Riksförbund 1978, Ds A 1981:6 s 97 ff och ledare i SAF-tidningen nr 37 1981.

manhang vara befogat med såväl provanställning som anställning för tillfällig arbetstopp. Riskerna för missbruk och kringgående av lagen är emellertid uppenbara. Ett utbrett bruk av tidsbegränsade anställningar innebär en urholkning av den grundläggande anställningstrygghet som skapats för tillsvidareanställningar. En generell möjlighet för arbetsgivarna att gallra arbetskraften genom exempelvis provanställning påskyndar polariseringen av och utslagningen på arbetsmarknaden samtidigt som det höjer kraven för fast anställning. Detta drabbar framförallt de redan svaga grupperna på arbetsmarknaden som får en försämrad anställningstrygghet. Där behov av dessa anställningsformer verkligen föreligger kan detta som hittills tillgodoses avtalsvägen. Småföretagarnas behov kan tillgodoses genom att dessa organiserar sig eller tecknar s k hängavtal. Kollektivavtal medför den fördelen att facket får insyn i och kontroll över företagens anställningspolitik, vilket är särskilt angeläget just när det gäller små och oorganiserade arbetsgivare. Det finns inga belägg för att införandet av möjligheter till provanställning respektive anställning för tillfällig arbetstopp verkligen skulle öka sysselsättningen totalt sett.⁸

Dessa strukturellt betingade motsättningar på anställningsskyddets område och de tidsbegränsade anställningarnas nyckelroll i denna konflikt är bakgrunden till att jag valt tidsbegränsad anställning som ämne för min avhandling.

En bidragande orsak har också varit att anställningsskyddslagen — åtminstone när jag började 1979 — var en tämligen ny lagstiftning som endast i ringa utsträckning analyserats i vetenskapliga arbeten. Anställningsskyddslagen hade visserligen redan då behandlats av åtskilliga författare inom den juridiska doktrinen. Bland arbetena märks särskilt Lars Lunnings redan klassiska kommentar till anställningsskyddslagen som ständigt utkommit i nya upplagor. Många av dessa framställningar var emellertid närmast av lärobokskaraktär. Frågan och utrymmet för tidsbegränsade anställningar hade, gemensamt med reglerna i bl a 1935 års arbetsförmedlingslag, 1978 uppmärksamrats av Reinhold Fahlbeck i en uppsats till det internationella samlingsverket *Temporary Work in Modern Society*, omarbetad 1982. Rent allmänt kan dock anses, att det enskilda anställ-

8 Se här till exempelvis artiklar av Stig Gustafsson, TCO, i *Lag & Avtal* nr 1 1978 och *Aftonbladet* 22.2 1982, artikel av Elmér och Lavén, LO, i *Dagens Nyheter* 30.10 1981, artikel av Gunnar Nilsson i *LO-tidningen* nr 42 1981 och *Ds A* 1981:6 s 122 ff.

ningsavtalets rätt i jämförelse med den s k kollektiva arbetsrätten hittills varit ett eftersatt forskningsområde.⁹ 1983 kom Ronnie Eklund med en avhandling om anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelser. I vetenskapliga sammanhang märks i övrigt främst det s k LAS-projektet vid sociologiska institutionen i Göteborg, slutredovisat 1982 i Hellberg, Vretthem, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning. Man har dock i detta projekt inte särskilt uppmärksammat de tidsbegränsade anställningarna. De undersökningar som genomfördes i anställningsskyddskommitténs regi, dels en kollektivavtalsundersökning, dels en statistisk undersökning av nyanställningar 1977, tog däremot sikte just på tidsbegränsade anställningar.¹⁰ Härvid begränsades dock syften och frågeställningar av de politiska problem som föranledde utredningen — framförallt det omtvistade behovet av provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp.

Det fanns alltså, som jag såg det, utrymme för och behov av en särskild undersökning av de tidsbegränsade anställningarna.

1.2 Syfte, metod, material och uppläggning

Syftet med avhandlingen är att undersöka de tidsbegränsade anställningarna och deras roll i anställningsskyddet.

För att tillgodose detta syfte har jag behandlat anställningsformsregleringen ur tre olika synvinklar. Avhandlingen innefattar en undersökning av anställningsskyddets utveckling i historiskt perspektiv, en rättspositivistisk undersökning av nu gällande regler om tidsbegränsade anställningar och dessas tillämpning samt en empirisk undersökning av anställningsformernas användning inom olika näringsgrenar och branscher.

Avsikten med delundersökningarna är givetvis att ge ingående kunskaper om de undersökta områdena, men också att finna förklaringar till varför regleringen finns och ser ut, tillämpas och används som den gör. Det material som presenteras i den historiska, den rättspositivistiska och den

9 Jfr Edlund, Perspektiv på svensk arbetsrättslig forskning PM 1983-08-23 s 1.

10 Se Ds A 1980:2 och 1981:6 ävensom avsnitten 2.3.1, 3.4.4, 3.4.7 och 3.4.9.

statistiska undersökningen är därför också avsett att utgöra bakgrund för en sådan analys.

Vid arbetets genomförande har jag strävat efter att använda på respektive delområden gängse metoder på ett så objektivt och fullständigt sätt som möjligt, och att utvälja materialet efter principer som är fristående från den teoretiska förklaringsmodell jag valt för slutanalysen. Min ambition har alltså varit att redovisa alla företeelser av betydelse oavsett deras relevans utifrån mitt speciella perspektiv. Denna ambition har även fått prägla redovisningen av undersökningarna. Det redovisade materialet skall för läsaren utgöra de basfakta som gör det möjligt att ta ställning till om mina slutsatser om rättsreglernas funktion har något förklaringsvärde eller inte.¹ Den avslutande förklaringen gör inte anspråk på att vara verifierande i positivistisk mening. Kriteriet på att ny kunskap uppnåtts är att det framkomna materialet i dess helhet kan inordnas i en sammanhängande och rimlig förklaring av förhållandena.

Den avslutande analysen syftar till att pröva en förklaringsmodell som bygger på vissa teoretiska antaganden. Dessa antaganden, som jag redovisar framförallt i nästkommande avsnitt, utgår från vissa mer övergripande teorier, nämligen den ideologikritiska skolan och historie-materialismen i strukturalisternas tappning.

Ideologikritiken, eller "Frankfurterskolan", med Habermas som det ledande namnet, är en vetenskapsteoretisk inriktning som bygger på psykoanalysen som modell för samhällsvetenskaplig forskning.² Den sociala verkligheten — och därmed även rättsordningen — uppfattas som styrd av strukturer som de berörda aktörerna inte är medvetna om. Styrningen sker

1 Jfr Christensens redovisning av basfakta i Avstängning från arbetslöshetsersättning s 19.

2 Habermas centrala arbete om ideologikritiken som en samhällsvetenskaplig teori är Erkenntnis und Interesse 1968 (Suhrkamp Verlag). En kortare och mer lättillgänglig framställning finns i uppsatssamlingen Technik und Wissenschaft als "Ideologi" 1968 (Suhrkamp Verlag). Arbetet Legitimationsprobleme in Spätkapitalismus finns vidare i norsk översättning. Andra kända företrädare för den ideologikritiska skolan, ehuru något tidigare än Habermas, är bl a Horkheimer, Marcuse och Adorno. En presentation av den ideologikritiska skolan ges bl a av Kalleberg, Kritisk Teori Oslo/Gjøvik 1977 och Held, Introduction to Critical Theory London 1980. Från rättsvetenskapens område kan särskilt nämnas Töllborg, Hopplöshetens hotell, Frankfurterskolan och rättsvetenskapen stencil 1983.

genom de föreställningar om verkligheten, ideologier, som strukturen ger upphov till. Ideologiernas uppgift är att dölja maktutövning som följer av den rådande samhällsstrukturen och därigenom skapa acceptans för denna struktur. Ideologin står därför för en vanföreställning om verkligheten. Det är ideologikritikens uppgift att försöka klarlägga hur strukturerna fungerar och på det sättet avslöja ideologierna. Liksom inom psykoanalysen förutsätts individen frigöras genom blottläggandet av de dolda drivkrafterna och härigenom skapas förutsättningar för ett medvetet och fritt handlande. Detta är vetenskapens slutmål, att genom emancipation lägga grunden för politiskt handlande, inte att förestäva vilket innehåll detta handlande bör ha.

En ideologikritisk hållning innebär, att man uppfattar rättens innehåll som styrt av dolda strukturer. Vilka dessa strukturer är och hur de styr kan inte utläsas direkt av rättens explicita innehåll. Rättsreglerna måste omtolkas och insättas i ett nytt teoretiskt sammanhang som avslöjar deras verkliga karaktär, deras dolda funktioner. Vid fastställandet av rättens explicita innehåll kan man använda sig av traditionella rättsdogmatiska metoder, dvs främst studiet av rättskällorna; författningstexter, förarbeten, rättspraxis och uttalanden i den juridiska doktrinen. När det gäller att förstå rättens dolda funktioner räcker rättsdogmatiken, som bygger på en argumentation inom de av lagstiftaren givna ramarna, inte till, utan man måste ta sin utgångspunkt i förhållanden utanför själva rättssystemet.

Själv har jag tyckt mig finna en rimlig förklaringsmodell i uppfattningen, att det är sättet att organisera den materiella produktionen och de motsättningar som därvid uppstår, som utgör den dominerande eller bestämmande delen i samhällsformationen som helhet — en helhet där även politiska och rättsliga förhållanden och föreställningar ingår. Detta synsätt är grundläggande för *historie-materialismen*.³

I ett sådant perspektiv är produktionsordningen den dominerande strukturen, och den samhälleliga praktiken är i princip inriktad på att åter skapa, reproducera, betingelserna för produktionen. Staten har en sam-

3 En inriktning inom historie-materialismen som särskilt tilltalat mig är den s k Althusser-skolan. Bland Althusser's egna arbeten kan nämnas uppsatssamlingen *För Marx* 1965 och, tillsammans med Balibar, *Att läsa kapitalet* Del I och II. Andra företrädare för Althusser-skolan är Poulantzas, Bettelheim och Godelier. En av de främsta företrädarna i Sverige är Therborn. Från rättsvetenskapen kan nämnas Hydén's avhandling *Rättens samhälleliga funktioner*.

manhållande funktion och rätten är en viktig metod för fullföljandet av denna. Reproduktionen innefattar inte bara det rena ersättandet av produktivkrafterna utan även uppgiften att anpassa systemet till den fortgående — exempelvis tekniska — utvecklingen och utjämna de inneboende motsättningar som systemet inte självt klarar av. Reproduktionen innebär kort sagt att hålla systemet samman i en föränderlig värld. Statens och därmed lagstiftarens handlingsfrihet begränsas ytterst av den struktur produktionssättet ger upphov till. Denna kan inte överskridas utan att man övergår till en nytt produktionssätt.

Enligt den ideologikritiska skolan är verkligheten alltid dold av ideologier i betydelsen vilseledande föreställningar om verkligheten, och dessa ideologier tjänar alltid den rådande maktstrukturen. Enligt ideologikritiken är det vetenskapens uppgift att ständigt avslöja ideologierna. Ideologikritiken kommer därför alltid att vara i konflikt med den härskande ordningen — oavsett vilken denna är. I teorin — men bara i teorin — laborerar man med föreställningen om ett ideologifritt, emanciperat samhälle. Det kan redan här framhållas, att min egen samstämmighet med historiematerialismen inte sträcker sig därhän att jag omfattar tron på det kommunistiska samhället som en historisk nödvändighet. Jag ser inte heller någon av de hittills utvecklade formerna av statssocialism som ett önskvärt alternativ till det nuvarande svenska systemet. Min målsättning med detta arbete sträcker sig inte längre än ideologikritikens — att försöka avslöja de dolda strukturerna och hur de inverkar på rättsreglernas innehåll och tillämpning på anställningsskyddets område.

Tanken att rätten har såväl dolda som explicita ändamål, en ideologisk funktion som kan inta en mer eller mindre framskjuten plats beroende på reglernas innehåll, är okontroversiell inom en växande krets av nordiska rättsvetare.⁴ Töllborg har i uppsatsen Hopplöshetens hotell, Frankfurter-

4 Eckhoff, Aubert, Sveri anförde redan 1952 i En lov i søkelyset, att utvärderingen av den norska hembiträdeslagen visade att effekterna var så långt från de explicita målen med lagen att man måste fråga sig om det inte från början fanns andra, icke-explicita, förväntningar med lagstiftningen, och vidare att lagstiftningen ofta klär konflikter i en form och avleder den i särskilda kanaler så att den framstår som mindre farlig än den annars kunde ha varit (s 171 och 179 f). Bland övriga rättsvetenskapliga författare vilka uttryckt liknande uppfattningar om rättens funktioner kan nämnas Henrik Bang och Gitte Jensen, Arbetskraftens reproduktion — Statsinterventions former, i Retfærd nr 1 och 2, Niklas Bruun, Kollektivavtal och rätts-

skolan och rättsvetenskapen (1983) utvecklat en teori om rätten som ideologi inom ramarna för den ideologikritiska riktningen. Hydén har, främst i sin avhandling *Rättens samhälleliga funktioner*, utvecklat en teori om rättsregler såsom *intervenerande normer*.⁵ Dessa utgör en normtyp i en typologi som syftar till att bättre förstå rättens roll i den sociala processen. De intervenerande normerna avser statens ingrepp i den ekonomiska praktiken och har sin grund i utvecklingen av systemets inneboende motsättningar och statens reproducerande funktioner. Syftet med de intervenerande normerna kan vara att överföra krav på ett förändrat handlingsmönster, betingat av andra värden än de som det ekonomiska systemet självt genererar, exempelvis hänsyn till miljö eller social trygghet, och/eller ideologiskt, att kanalisera missnöje i hanterliga banor och därigenom dämpa konflikter. Typiskt är att de intervenerande normerna som en följd av praktikens strukturella begränsningar endast på ett ofullständigt sätt förmår lösa de problem som motsättningarna alstrar. Det blir en empirisk fråga att i varje särskilt fall undersöka kompromissens karaktär och utseende.

Jag har valt att här utgå från Hydéns teori om intervenerande normer. Det främsta skälet är att den tilltalar mig som förklaringsmodell. Ett annat skäl är att jag finner ett särskilt värde i att — i stället för att formulera egna snarlika teser — utgå från vad en annan forskare skrivit. Jag menar att detta bidrar till kunskapsutbytet och till en ökad förståelse av såväl de egna som den andra forskarens resultat.

Anställningsskyddslagen är en intervenerande lagstiftning i Hydéns me-

ideologi (Helsingfors 1979), Christensen, *Ideologikritik contra dogmatik i Rätten som instrument för social förändring* (red Hydén), Jörgen Dahlberg-Larsen, *Retsstaten, Velfærdsstaten och hvad så?* (Århus 1984), Lars D Eriksson, *Utkast till en marxistisk jurisprudens i Retfærd nr 11*, Boel Flodgren, *Den lokala fackliga organisationen och medbestämmandet stencil 1984*, Håkan Hydén, *Rättens samhälleliga funktioner* (Lund 1978), Ole Krarup, *Den juridiske aura — om arbejdsrettens grundbegrebe i Juristen & Økonomen 1980 s 211 ff*, Mathiesen, *Rätt, samhälle och politisk handling* (Lund 1980), Torsten Sandström, *Privatjustis mot anställda* (Lund 1979), Ulf Stridbeck, *Om vikten av taktiska överväganden i Rätten som instrument för social förändring* (red Hydén), Töllborg, *Att ersätta en ideologi med en annan i Rätten som instrument för social förändring* (red Hydén) och Per Eklund, *Rätten i klasskampen* (Stockholm 1974).

5 Hydéns teori utvecklas vidare under avsnittet 1.3 nedan, där även utförliga källhänvisningar ges.

ning. Kraven på anställningsskydd får ses som stridande mot produktions-sättets grundläggande rörelselagar, åtminstone sett ur den enskilde producentens synvinkel. Produktionens krav tillgodoses, som utvecklats i föregående avsnitt, bäst av en maximalt rörlig och effektiv arbetskraft. Det saknas i princip helt ekonomiska incitament för den enskilde producenten att bära de sociala kostnaderna för arbetskraft han inte vill ha, antingen orsaken är att arbetskraften ifråga är övertalig eller olämplig.

Målet för avhandlingen är att försöka förklara regleringen av tidsbegränsade anställningsformer i anställningsskyddet och tillämpningen av densamma utifrån tesen att denna är en intervention bestämd av sociala konflikter i samhället, samtidigt som den på grund av de strukturella begränsningar som rådande produktionssätt innebär bara ofullständigt kan lösa dessa konflikter.

Som nämnts inledningsvis har jag därvid valt att undersöka anställningsformsregleringen ur historisk, rättspositivistisk och statistisk synvinkel. Att jag stannat för dessa tre angreppssätt beror i första hand på att jag uppfattat dem som särskilt centrala för problemets belysning, men även på mina egna begränsningar av såväl kunskaps- som tidsmässig natur. Det hade naturligtvis varit av intresse att undersöka de tidsbegränsade anställningarna ur så många synvinklar som möjligt. Som exempel kan nämnas att förhållandena på *den svenska arbetsmarknaden* och svensk arbetsmarknadspolitik hade förtjänat större uppmärksamhet. Som det nu är har dessa förhållanden endast behandlats med avseende på 1979, som bakgrund till den statistiska undersökningen. Vissa mer allmänna slutsatser om arbetsmarknaden kan naturligtvis dras även av denna framställning — grundläggande drag förändras inte så snabbt. Några andra begränsningar bör också särskilt omnämnas.

Med den forskningsuppgift jag valt, nämligen att undersöka rätten och de strukturella betingelser den verkar under i det svenska samhället, skulle det föra för långt att också behandla innehållet i *främmande rätt*. Avhandlingen innefattar alltså inte några internationella utblickar.

Gällande *kollektivavtalsreglering* har givits en behandling som inte är så ingående att den kan anses stå i proportion till kollektivavtalsregleringens betydelse i anställningsskyddet. Detta beror endast delvis på tidsbrist. Vid undersökningens påbörjande hade anställningsskyddskommittén nyligen genomfört en brett upplagd undersökning av föreliggande kollektivavtal såvitt gällde tidsbegränsade anställningsformer, och jag fann det fö-

ga meningsfullt att dubblera denna.⁶ De uppgifter om kollektivavtalsförhållanden som lämnas här är till övervägande delen hämtade just från anställningsskyddskommitténs material. Efter den nya anställningsskyddslagens införande 1982 hade det funnits anledning att följa upp med en förnyad undersökning av kollektivavtalsregleringen. Denna reglering lät emellertid vänta på sig. En undersökning planerades enligt uppgift inför 1983/84 i Arbetslivscentrums regi. Jag avskrev därför tanken på att själv göra en sådan. Tyvärr har det senare visat sig att nämnda projekt inte kom till stånd. Det var då för sent att ändra mina planer för avhandlingsarbetet.

De tre delundersökningarna, den rättshistoriska, den positivrättsliga och den statistiska, presenteras i det följande i tre sinsemellan fristående delar, kapitel 2, 3 och 4. Mina slutsatser relaterade till teorin om de intervernerande normerna presenteras först i det avslutande kapitlet, kapitel 5. De i mina ögon väsentligaste resultaten av de olika delundersökningarna har dock kortfattat presenterats i en sammanfattande kommentar sist i respektive kapitel. Den läsare som i första hand är intresserad av anställningsskyddsregleringens och de tidsbegränsade anställningarnas samhällseliga funktioner kan rekommenderas att koncentrera studiet av avhandlingen till inledningskapitlet, de sammanfattande kommentarerna och kapitel 5. Den läsare som främst är intresserad av det rent rättsvetenskapliga innehållet i avhandlingen rekommenderas att läsa kapitel 3.

Kapitel 2, anställningsskyddet i rättsutvecklingen, avser att ge ett övergripande perspektiv på anställningsskyddets utveckling efter 1850.

Framställningen bygger huvudsakligen på lagförarbeten, men även vissa andra framställningar om förhållandena på arbetsmarknaden har beaktats. Samhällsutvecklingen tecknas endast i mycket grova drag på grundval av översiktliga framställningar inom disciplinen ekonomisk historia. Även uppgifter i lagförarbetena belyser samhällsförhållandena. Särskilt i början av den behandlade perioden utvecklades de motsättningar som initierat lagstiftningen relativt öppet i förarbeten och riksdagsdebatt. Denna bakomliggande argumentation är också en anledning till att jag uppehållit mig ganska utförligt även vid förslag som inte kom att leda till lagstiftning. En annan anledning är att föreslagna regelkonstruktioner i vissa fall återkommit i senare lagstiftning.

Den rättshistoriska framställningen är indelad i tre perioder; 1850—

6 Anställningsskyddskommitténs undersökning finns publicerad i Ds A 1980:2. Se även Ds A 1981:6.

1950, 1950—1975 och 1975—1983. Den offentliga sektorn kan tyckas ha fått en styvmoderlig behandling, i synnerhet under perioden 1850—1950. Det är emellertid först på senare tid, som synen på anställningsförhållandet inom denna sektor kommit att närma sig det som mera allmänt råder inom arbetsrätten. Tidigare hade synsättet en starkt offentlighetsrättslig prägel. Angående kapitel 2 kan vidare sägas, att innehållet i avsnitten 2.2 och 2.3 delvis överlappar det i kapitel 3. Detta har ansetts oundvikligt med hänsyn till ambitionen att först ge en översiktlig bild av anställningsskyddets framväxt i stort och de olika reglernas relativa betydelse.

Kapitel 3, tidsbegränsad anställning i gällande rätt, avser innehållet i nu gällande regler om tidsbegränsade anställningsformer och dessas tillämpning i praxis, reglernas explicita ändamål liksom eventuella inomsystematiska motsägelser och begränsningar i reglernas räckvidd.

Framställningen bygger på författningstexter, lagförarbeten, rättspraxis och den juridiska doktrinen. Ifråga om rättsfallsmaterialet har jag koncentrerat mig till arbetsdomstolens rättstillämpning efter införandet av 1974 års anställningsskyddslag. Äldre rättspraxis har endast sporadiskt beaktats. Att fråga här är om ett dynamiskt rättsområde har jag fått erfara under arbetets gång. Det gäller inte bara införandet av den nya anställningsskyddslagen 1982 utan även exempelvis de områden som behandlas under avsnitten 3.4.3 och 3.4.8. Genomgående gäller, att jag försökt beakta författningsändringar och rättspraxis fram till sommaren 1984.

Framställningen är i huvudsak deskriptiv och systematiserande, och uppläggningsen utgår från vedertagen rättsdogmatisk systematik.

Kapitlet inleds med ett par mer allmänt hållna avsnitt och därefter behandlas de tidsbegränsade anställningarna ur olika aspekter. Regler som gäller oavsett anställningsform, exempelvis reglerna om avsked, ges ingen utförlig behandling. Naturligtvis är de allmänna förutsättningarna för dessa regler av intresse också för tidsbegränsat anställda och deras anställningstrygghet. Det är emellertid inte någon frågeställning som rör de tidsbegränsade anställningarnas särskilda funktion i anställningsskyddet.

Kapitel 4, anställningsformerna i platsutbudet, avser att ge en — främst kvantitativ — bild av den faktiska användningen av tidsbegränsade anställningsformer på arbetsmarknaden liksom om eventuella skillnader mellan olika branscher.

Tillvägagångssättet för en sådan undersökning kan diskuteras. Längst skulle man antagligen nått med en skraddarsydd enkät riktad till ett representativt urval arbetsställen. En sådan undersökning skulle emellertid bli-

vit mycket tidsödande och framförallt mycket dyr. Jag valde i stället en mindre nyansrik men praktiskt framkomlig väg, nämligen att specialundersöka det material som redan fanns lagrat hos arbetsmarknadsmyndigheterna. Jag ansåg att man kunde räkna med att de lediga platser som anmäldes till följd av införandet av lagen om allmän platsanmälan tämligen väl speglade det verkliga platsutbudet. Samtidigt ansåg jag det rimligt att anta, att de önskemål om anställningsform som arbetsgivarna framför i arbetsplatserbjudanden inte i någon högre grad avviker från de anställningar som sedan kommer till stånd. Liksom i alla statistiska undersökningar finns det dock invändningar att resa mot materialet.⁷

Undersökningsmaterialet, totalt 376.047 platser, har framtagits genom utdrag ur AMS databank för nyanmälda lediga platser avseende år 1979. Platserna har undersökts med avseende på anställningsform, arbetstid och krav på utbildning och/eller erfarenhet med ledning av de uppgifter om platserna som vid anmälan till arbetsförmedlingen noterats på en s k orderblankett.⁸ Platserna har för analys systematiserats med hjälp av SCBs standard för svensk näringsgrensindelning, SNI.⁹

Det hade varit önskvärt med en upprepad undersökning för att belysa eventuella förändringar över tid. Detta har emellertid inte varit möjligt. Undersökningen är inte heller något försök till en regelrätt utvärdering av anställningsskyddslagens effekter, utan endast en beskrivning av tillståndet på arbetsmarknaden i aktuellt hänseende 1979. Jag menar dock, att vad som framkommer om detta tillstånd belyser relationen mellan verkligheten och reglernas ändamål, dvs lagens möjligheter som styrmedel.

Resultaten av den statistiska undersökningen har tidigare publicerats i rapporten *Tidsbegränsad anställning*, En undersökning av anställningsformerna i platsutbudet 1979 (Lund 1982). Undersökningsresultaten framgår även av bilagor sist i boken.

I Kapitel 5, anställningsskyddet som intervention, slutligen, sätter jag in de resultat som framkommit i undersökningarna om rättens utveckling, innehåll och användning i det teoretiska sammanhang som teorin om intervenerande normer utgör. Härigenom fullbordas syftet att i djupare mening försöka förstå anställningsskyddsregleringen och dess samhälleliga funktioner.

7 Se vidare under avsnitten 4.2 och 4.4.1.

8 Bil 2.

9 Bil 3.

1.3 Teorin om intervenerande normer

Teorin om intervenerande normer har utvecklats av *Hydén* i avhandlingen *Rättens samhällseliga funktioner* (1978). En viss bearbetning och vidareutveckling av teorin har därefter skett i andra arbeten.¹ Framställningen i detta avsnitt bygger i huvudsak på dessa arbeten.

Teorin utgår från statens och rättens funktion inom en senkapitalistisk samhällsbildning av svensk typ och avsikten med begreppsbildningen är att skapa en typologi för rättsnormer som bidrar till att förstå rättens roll i den sociala processen.

Hydén har, i Strömholms efterföljd, använt fotbollsspelet som en modell för att åskådliggöra relationen mellan samhällsstrukturen och rättsordningen.² Han har härvid på ett instruktivt, och enligt min mening sinnrikt, sätt utvecklat hur själva rambeslutet, att spela fotboll, naturligt ger upphov till viss reglering och samtidigt i viss utsträckning begränsar den-
nas möjliga innehåll. Vissa beteenden växer fram spontant ur spelets idé och ger upphov till strukturella normer. Dessa är inte rättsligt reglerade utan bygger på idéer om hur spelet bäst spelas. Av rambeslutet följer att vissa värden utvecklas och premieras, såsom kondition och snabbhet, medan andra avtrubbas eller ignoreras, exempelvis läs- och skrivkun-
nighet. Spelets idé kräver att spelarna delas upp i två lag, att mål och spelplan markeras m m. För att spelet skall flyta krävs att man inför vissa spelreg-
ler, t ex för vad som skall gälla om bollen hamnar utanför plan eller någon spelare griper till fysiskt våld. Dessa regler måste vara sådana att de kan ac-
cepteras av båda lagen. Sedan väl några regler införts har man en grund för att ta ställning till hur fortsatta konfliktsituationer skall behandlas. Det kan vara praktiskt att lägga de bedömningar som krävs vid reglernas upp-
rätthållande på en tredje "neutral" part, utse en domare. Efter hand som spelet utvecklar sig krävs vissa stödåtgärder för att spelet skall kunna fort-

1 Se framförallt uppsatserna Rättsvetenskapens undersökningsobjekt, Något om relationen rätt och ekonomi stencil 1980, En funktionell indelning av rättsnormer i Oikeus 1981 nr 2 (där på finska), Ramlagstiftning inom arbetsrätten i Perspektiv på arbetsrätten, vänbok till Axel Adlercreutz 1983 samt slutligen rapporten Arbetslivets reglering — en rättssociologisk betraktelse 1984. Bland Hydéns övriga arbeten kan även nämnas uppsatsen Inledning till en marxistisk rättsteori stencil 1974.

2 Se Hydén, Rättsvetenskapens undersökningsobjekt och Arbetslivets reglering och Strömholm, Svensk rättskunskap 1975.

sätta. Fotbollsplanen kräver underhåll, bollen behöver bytas ut, skadade skall tas om hand och nya spelare måste utbildas. Fullgörandet av dessa uppgifter kan sägas vara i de spelandes gemensamma intresse, de utgör supplerande funktioner till själva spelet. Utvecklingen medför också att spelet kommer att representera värden även för andra än de konkurrerande lagen, exempelvis arrangörer och åskådare. Dessa är angelägna om att spelet fortsätter.

Det kan också i längden uppstå önskade effekter av spelet, effekter som inte direkt ingår i spelets idé men som är en följd av den. När spelet blir mer avancerat blir det inte bara mer tillfredsställande för de olika intressenterna, det blir också hårdare, antalet tacklingar ökar och skadorna blir fler. Det kan då bli aktuellt att införa regler i avsikt att länka in spelet i lugnare banor för att minska skadorna och dra ner omkostnaderna. Detta kan ske på olika sätt. Det är dock inte tänkbart att det organ som är satt att bevaka reglernas efterlevnad direkt föreskriver hur många mål som får göras eller vem som skall vinna. Spelet skulle då bli meningslöst och man fick övergå till någon annan aktivitet än fotboll.

I vårt samhälle är det den kapitalistiska varuproduktionen som utgör ramen för övriga samhällsförhållanden och bl a styr innehållet i rättsordningen. Denna produktionsordning är så konstruerad att de producerande enheterna själva, med utgångspunkt från för systemet grundläggande ekonomiska kriterier, strukturella normer, kan ombesörja samtliga nödvändiga samhällsfunktioner, nämligen produktion, distribution, konsumtion och reproduktion, oberoende av politiska beslut.

I väsentliga hänseenden fyller således ekonomin själv den viktiga uppgiften att reproducera förutsättningarna för samhällssystemets fortsatta bestånd, hålla spelet igång. Grundläggande kapitalistiska produktionsmekanismer medför, att endast sådan produktion upprätthålls som återbetalar sina kostnader i form av arbete, råvaror, kapital etc. Driften att ständigt minska arbetstiden per produktenhet och på det viset förbilliga varan, få ett större överskott, driver fram en stegrad produktivitet och en successiv ackumulation av kapitalet i företagen. Massproduktionen nödvändiggör ökad konsumtion. Detta intresse leder till ett spridande av köpkraften och en allmänt ökad materiell standard inom samhällets alla skikt. Varucirkulationen, som är nödvändig för realiserandet av produktens bytesvärde, stimuleras av de konsumtionsbehov som skapas i arbetsdelningens spår. Arbetsdelningen och specialiseringen i sin tur på-

skyndas av jakten på produktivitetshöjningar och den tekniska utvecklingen.

På grund av ekonomins organisationsmönster — den vilar på en privatiserad produktion — finns det vissa behov som inte tillgodoses effektivt direkt genom systemets inneboende drivkrafter. Det är sådana behov som i någon mening kan sägas vara gemensamma för produktionen som helhet eller är av mer långsiktig karaktär. Hit hör exempelvis upprätthållandet av kommunikationer, vägsystem etc men även stödfunktioner visavi arbetskraftens reproduktion i form av sjuk- och socialförsäkring, arbetsförmedling, arbetsmarknadspolitiska åtgärder och utbildning. I reproduktionen ingår även uppgiften att överbygga de motsättningar som kommer till uttryck i samhället under utvecklingens gång — att hålla systemet samman. Det är framförallt motsättningarna mellan produktionsordningens krav på ekonomisk rationalitet och arbetstagarnas sociala behov, och den motsättning som ligger i att det som är rationellt för samhället i dess helhet (exempelvis hushållning med knappa miljöresurser) inte alltid ter sig rationellt för den enskilde producenten, som leder till konflikter. I synnerhet den senare motsättningen framträder först vid en viss mognadsgrad hos systemet (det storindustriella stadiet). Motsättningarna leder till hinder för samhällssystemets reproduktion om de inte motverkas. Eftersom motsättningarna är grundläggande för produktionssättet kan de inte slutgiltigt elimineras. De tar sig ständigt nya uttryck på den tekniska utvecklingen och ger upphov till sociala konflikter. Konflikterna måste överbyggas om systemet skall bestå.

Även om den reproducerande funktionen primärt fylls av ekonomin själv, finns det således viktiga moment som denna inte kan klara av. I vår samhällsbildning har därför staten givits viktiga sammanhållande och stabiliserande funktioner. Statens uppgift är framförallt att tillhandahålla de stödfunktioner och utjämna de motsättningar i samhället som det ekonomiska systemet självt inte klarar av.

Eftersom statens roll är att reproducera systemet följer att dess handlingsfrihet är begränsad av den struktur som råder i samhällsbildningen. Detta är förhållandet oberoende av vem som innehar statsmakten, det är så att säga produktionssättet självt som styr. Målet är dock alltid att upprätthålla den rådande strukturen. Den reproduktiva funktionen kan göra det nödvändigt att på vissa punkter agera i strid med systemets ursprungliga idé, nämligen om detta krävs för att upprätthålla strukturen i stort. Man

kan dock inte agera på ett sätt som på avgörande punkter bryter mot produktionssättets struktur utan att övergå till ett nytt produktionssätt, ett annat spel.

Staten är ytterst en tvångsmakt. Karakteristiskt för en demokrati av vår typ är dock att man normalt inte är beroende av den tvångsmakt som monopoliseringen av vapenmakten innebär, utan att samhället hålles samman genom förankrandet av en gemensam världsbild, en ideologi, hos samhällsmedborgarna.

Rättsordningen fyller hos oss bl a funktionen av att vara en sådan övergripande samhällelig ideologi. Rätten är visserligen knuten till statsmakten och kan ytterst upprätthållas med våld. Det är dock framförallt rättsstatsideologin med dess principer om maktfördelning, oberoende dömande instanser, medborgerlig frihet och likställdhet inför lagen som skänker lagstiftningen dess grundläggande legitimitet i vår föreställningsvärld.

Rättens ideologiska innehåll döljer den grundläggande maktutövningen i samhället och möjliggör ekonomins dominans över och oberoende av den politiska praktiken.

Rättsordningen är således knuten till statsmakten och en viktig form för statligt beslutsfattande. Den tjänar till att formulera produktionssättet samtidigt som den maskerar det. Rätten kan också överföra de krav som statens reproduktionsfunktion ställer från den politiska till den ekonomiska praktiken. Det är de normer, som innefattar den politiska praktikens intervention i den ekonomiska praktiken, som Hydén givit beteckningen *intervenerande normer*.

Den politiska praktiken får sitt rättsliga uttryck i grundlagarnas regler om hur statsorganen utses, deras inbördes kompetensfördelning och beslutsordning.

Den ekonomiska praktiken får sitt rättsliga uttryck genom de civilrättsliga regler som definierar aktörerna (person- och associationsrätten), egendomsordningen (ägendet och reglerna om de laga fången) och principerna för egendomens omsättning (avtalsinstitutet). Genom att skilja på individer (subjekt) och ting (objekt) skapar rättsordningen den fria arbetaren samtidigt som man genom konstruktionen juridisk person frigör kapitalet från kapitalisten. Alla rättssubjekt är likvärdiga och relationerna dem emellan bygger på den fria avtalsrättens princip. Relationen mellan rättssubjekt och objekt däremot bygger på ägendet. Arbete erkänns inte

som en värdeskapande faktor visavi slutprodukten, utan systemet bygger på ägandet som grund för fördelning.³

Den ekonomiska praktiken utformas i första hand av rättssubjekten själva. Den vilar emellertid på tidigare berörda konstituerande regler om ägande och avtalsfrihet liksom på principerna om näringsfrihet och konkurrensfrihet. Rättsordningens inblandning krävs bara när dessa etablerade värden eller principer kränks och har exempelvis formen av regler om sanktioner och mekanismer för konfliktlösning.

De intervenerande normerna har sin grund i statens reproducerande funktion och utvecklingen av systemets inneboende motsättningar.

På grund av de ständigt förändrade produktionsvillkoren kommer de grundläggande motsättningarna i systemet också ständigt till nya uttryck. De materiella förhållandena utvecklas på ett sådant sätt att det uppstår gap mellan människornas erfarenheter och de ideologiska förklaringar samhället tillhandahåller. Detta i sin tur kan leda till sociala konflikter — systemets legitimitet är i fara. De materiella förhållandena kan också utvecklas i en för systemet på längre sikt skadlig riktning och därför behöva rättas till. Ibland kan konflikterna inte lösas med mindre än att staten intervenerar. Det är således förekomsten av sociala konflikter som initierar den intervenerande lagstiftningen.

Konflikter som går tillbaka på motsättningen mellan produktionsordningen och arbetstagarnas sociala behov har gett upphov till intervenerande lagstiftning om exempelvis arbetstid, semester, arbetarskydd, anställningsskydd och skatte- och fördelningspolitik. Motsättningen mellan produktivkrafternas utveckling och institutionaliserande och de privatiserade produktionsförhållandena har gett upphov till intervenerande lagstiftning inriktad på exempelvis hushållning med knappa mark- och naturtillgångar, miljöskydd, illojal konkurrens, marknadsföring och konsumentskydd.

De intervenerande normernas huvudfunktion är således att utjämna de motsättningar som systemet inte självt klarar av. Rätten kan härvid användas på ett *ideologiskt* och/eller *handlingsstyrande* sätt.

Den *ideologiska* funktionen går ut på att återupprätta systemets legitimitet genom att ändra de uppfattningar folk har om materiella förhållanden. Man försöker omdefiniera problemen och på så sätt dölja motsättningarna. Härigenom avlastar man den politiska arenan och leder argu-

3 Jfr Abrahamsson, Broström som i Om arbetets rätt har pläderat för en omtolkning av rättsordningen på denna punkt.

mentationen in i banor som inte strider mot produktionssättets inre logik. På detta sätt kan man t o m förstärka acceptansen för vissa systemnöd- vändiga företeelser.

Som *handlingsstyrande* instrument är normernas uppgift att från den politiska till den ekonomiska praktiken överföra krav på faktiskt hänsyns- tagande till andra värden än de som det ekonomiska systemet självt gene- rerar. Man försöker ändra systemet så att de förhållanden som skapar kon- flikter elimineras. Normerna står ofta i motsatsställning till de domineran- de tendenserna i produktionssättet — Hydén säger att de intervenerande normerna typiskt sett opererar i en fientlig miljö.⁴

Kännetecknande för de intervenerande normerna är att de endast på ett ofullständigt sätt förmår lösa de problem som motsättningarna alstrar. Detta är en följd av systemets strukturella begränsningar. En strukturbry- tande handling skulle gå utöver det av strukturen betingade "böjnings- mönstret". Redan i mindre grad strukturfientliga normer ställer stora krav på kontroll- och sanktionsmekanismer. Framgången med de interveneran- de normerna är således beroende av i vilken utsträckning den statliga styr- ningen är avsedd att påverka det ekonomiska systemets rörelselagar och av hur pass strategisk för produktionssättets struktur den fråga är som styrs. Framgången är också betingad av de styrmedel som används. Vill man bryta ekonomins rörelselagar är förmodligen tvingande metoder nödvän- diga, likaväl som då den styrda aktiviteten är av strategisk betydelse för produktionssättet. Detta ställer krav på en effektiv kontroll och sanktio- ner vid överträdelser.

Statens aktiviteter, innefattande den intervenerande lagstiftningen med erforderlig propaganda- och kontrollapparat, bekostas av produktionen. Detta accepteras så länge det samlade intresset av att frågorna får en lös- ning är större än kostnaderna. Enligt Hydén är utrymmet för intervene- rande normer sannolikt begränsat. "När processen har fortgått så länge att de negativa verkningarna får överhanden kommer det ekonomiska sys- temet att framstå som irrationellt."⁵ Uppgiften blir då att istället finna en ny grundläggande organisationsprincip. Den intervenerande lagstiftning- en kan samtidigt antas öka med stigande välfärd. I takt med att den mate- riella standarden ökar ställs det i samhället allt större krav på hänsynsta- gande till andra värden än de som ingår i den ekonomiska praktiken.

4 Hydén, En funktionell indelning av rättsnormer s 7.

5 Hydén s 382. Se även Arbetslivets reglering s 29.

Lagstiftningens funktion påverkar enligt Hydén den form lagreglerna ges.⁶ Kännetecknande för de situationer där intervenerande lagstiftning aktualiseras är att det föreligger en målkonflikt. De intervenerande normerna kan visserligen sträva efter att faktiskt tillgodose vissa av de behov som ligger bakom konflikten, men det yttersta målet är att dämpa mot-sättningarna, att balansera målkonflikten.

Lagstiftaren kan försöka lösa uppgiften genom att ta ställning i målkonflikten, och utfärda en pliktnorm av materiellt slag.⁷ Som exempel på en sådan regel kan nämnas 7 § LAS, enligt vilken en arbetsgivare får säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare endast om saklig grund härför föreligger. En följd av svårigheterna att en gång för alla ta ställning i dylika målkonflikter är att sådana materiella pliktnormer typiskt sett får ett vagt sakinnehåll. Uttrycket saklig grund har ingen klar och entydig innebörd, och regeln innefattar också en bedömning av om det är "skäligt" att som alternativ till uppsägning kräva omplacering. Pliktnormerna får lätt formen av generalklausuler.

Lagstiftaren kan även välja modellen att överlåta åt någon annan, en myndighet eller parterna i konflikten, att balansera konflikten efter mera allmänt hållna anvisningar om beslutets innehåll. Lagar som på detta sätt har ett ofullständigt normativt innehåll och förutsätts kompletteras på annat sätt kallas ramlagar. Det skulle ligga i den intervenerande lagstiftningens natur att man ofta tillgriper ramlagstiftning. I de delar anställnings-skyddslagstiftningen är semidispositiv, dvs lagstiftaren har överlåtit åt parterna att genom kollektivavtal ta ställning i konkreta konflikter, har den sådan ramlagskaraktär i Hydéns mening.⁸

Gemensamt för intervenerande normer skulle således vara, att de ofta är utformade som oklara avvägningsnormer, där tyngdpunkten i den konfliktlösande funktionen lags på den som tillämpar lagstiftningen.

Detta ger i sin tur upphov till egenheter såväl i själva rättstillämpningen som i sammansättningen av de beslutsorgan som svarar för rättstillämpningen.⁹

Vid tillämpningen av traditionella förmögenhetsrättsliga regler, exem-

6 Se härom särskilt uppsatsen Ramlagstiftning inom arbetsrätten.

7 Beträffande begreppet pliktnorm, se Sundby, Om normer Oslo 1974.

8 Jfr uppsatsen Ramlagstiftning inom arbetsrätten.

9 Se särskilt Rättsvetenskapens undersökningsobjekt avsnittet 6 och Arbetsli-vets reglering.

pelvis inom köp- och avtalsrätten, är det naturligt att utgå ifrån den modell Hydén kallar *idealmodellen* eller den normrationella modellen. Man finner fram till den eller de rättsregler som kan tänkas vara tillämpliga i den föreliggande situationen och prövar sedan hur i målet föreliggande fakta kan subsumeras under regeln eller reglerna. Innehållet i reglerna spelar alltså en central roll för utgången i målet. Bakgrunden till denna rättstillämpningsmetod kan vara att intresset av att det finns klara, enhetliga regler är större än intresset av att lösa uppkommande konfliktsituationer på ett sätt som tar hänsyn till alla omständigheter i det konkreta fallet. Straffrätten är ett annat rättsområde, där idealmodellen av rättssäkerhetsskäl har företräde (dock inte när det gäller straffmätningen).

Vid tillämpningen av intervenerande normer ligger det däremot närmare till hands att tillämpa vad Hydén kallar för *legitimeringsmodellen* eller en intresseavvägningsmodell. Legitimeringsmodellen i dess mest uttalade form kännetecknas av att rättstillämparen utan ledning av rättsregler bildar sig en uppfattning om den önskvärda lösningen av problemet, en lösning som därefter kläs i rättsliga termer (legitimeras) och vinner auktoritet genom att den fattats av ett behörigt organ. Sammansättningen av det behöriga rättsliga organet med parts- eller lekmannaintressen representerade, borgar för att lösningen blir den "rätta". Normen spelar naturligtvis också en roll, men det handlar inte om en mer eller mindre mekanisk subsumtion utan om att identifiera normens mål, inventera de medel normen erbjuder samt värdera de konsekvenser som följer av olika beslutsalternativ. Situationen själv tillhandahåller argument för sin lösning.

Gränsen mellan idealmodellen och legitimeringsmodellen är flytande och det är inte heller så att intervenerande normer genomgående är uppbyggda enligt legitimeringsmodellen. Även i intervenerande normer kan olika delmål ha operationaliserats på ett sådant sätt att rättstillämpningen följer eller åtminstone ser ut att följa den subsumtionslogiska modellen.

Sammanfattningsvis kan sägas, att det mot bakgrund av teorin om intervenerande normer blir min uppgift att i avhandlingens slutkapitel försöka besvara bl a följande frågor.

1. Kan anställningsskyddets successiva utveckling i stort förklaras som en följd av efter hand artikulerade sociala konflikter betingade av grundläggande strukturella motsättningar?
2. Avslöjar själva innehållet i reglerna om tidsbegränsade anställningar något om deras intervenerande funktion?

3. Kan man av reglernas tillämpning och den faktiska användningen av de tidsbegränsade anställningsformerna dra några slutsatser om i vilken utsträckning reglerna verkligen intervenerar i den ekonomiska praktiken?

4. Är det riktigt att reglerna bara på ett ofullständigt sätt kan lösa de bakomliggande målkonflikterna?

Även läsaren vill kanske reflektera över dessa frågor vid läsningen av de följande kapitlen, kap 2, 3 och 4, som beskriver hur anställningsskyddsregleringen utvecklats, hur de nu gällande reglerna om framförallt tidsbegränsade anställningar ser ut och hur dessa används såväl av de rättstillämpande myndigheterna som av arbetsgivare inom olika branscher.

Kapitel 2

Anställningsskyddet i rättsutvecklingen

I förevarande kapitel beskrivs anställningsskyddsregleringens utveckling från artonhundratalets mitt och fram till i dag.

Avsikten har varit att försöka ge en bild av hur innehållet i anställningsskyddsregleringen förändrats från tid till annan mot bakgrund av bl a den allmänna samhällsliga utvecklingen. Ett sådant övergripande historiskt perspektiv har antagits kunna bidra till förståelsen av anställningsskyddsregleringens samhällsliga funktioner.

Framställningen bygger i huvudsak på rättsligt material, dvs författningstexter, lagförarbeten, avtalstexter m m. Den samhällsliga utvecklingen speglas i den parlamentariska diskussion som föregått utredningar och lagstiftning och som skymtar i förarbetena, och i elementära fakta hämtade från den ekonomiska historien.

I avsnittet 2.1 behandlas perioden 1850—1950, en period under vilken industrin utvecklades till den dominerande näringsgrenen i det svenska samhället men med ett blygsamt lagstiftat anställningsskydd. Avsnittet 2.2 behandlar perioden 1950—1975, den period under vilken den moderna anställningsskyddslagstiftningen mognar fram. Avsnittet 2.3 slutligen avser perioden 1975—1983 och behandlar utvecklingen från 1974 till 1982 års anställningsskyddslag. Inom respektive avsnitt presenteras materialet i huvudsak i kronologisk ordning för att läsaren skall kunna bilda sig en egen uppfattning av hur anställningsskyddet växte fram. En viss strukturering har dock gjorts i överskådlighetens intresse.

2.1 Perioden 1850—1950

I föreliggande avsnitt behandlas anställningsskyddets utveckling från tiden för den moderna arbetsrättens uppkomst i brytningen mellan den merkantilistiska näringsregleringens epok och det liberala skedet vid in-

dustrins framväxt under mitten och senare hälften av artonhundratalet och fram till omkring år 1950.

Utvecklingen av anställningsskyddet under denna period skedde endast till mindre del genom lagstiftning. I framställningen har emellertid de lagförslag på anställningsavtalets område som framlades från sekelskiftet och in på trettioalet givits en relativt utförlig behandling. Jag menar nämligen, att de föreslagna reglerna och det mottagande de fick i olika läger har mycket att säga oss om då rådande uppfattningar på anställningsskyddets område liksom om de intressen som legat till grund för regleringen under olika yttre förhållanden. Många sentida rättsliga lösningar på anställningsskyddets område har haft sina historiska föregångare, och en bred historisk orientering på området kan bidra till en djupare förståelse av dagens regler.

2.1.1 Kring det s k fria tjänsteavtalet

Det svenska samhället kring 1850 kan karakteriseras som ett merkantilistiskt regleringssamhälle i sin slutfas. Det var alltså ett utpräglat jordbrukssamhälle. De förändringar som ägt rum, främst tillväxten och den ökade kommersialiseringen av jordbruket efter 1750 och den därmed följande ökningen av kapitalbildningen och lönearbetet, hade emellertid på många områden tvingat fram en brytning med det gamla statiska regleringssamhället samtidigt som de beredde vägen för den moderna industrialisationen.¹ Den ökade produktiviteten i jordbruket och den samtidiga ökningen i befolkningstillväxten hade lett till ökad klassdifferentiering i samhället. En växande grupp av befolkningen kunde inte längre försörjas i jordbruket, utan livnärde sig — åtminstone säsongsvis — på industriellt hemarbete och gav därigenom upphov till en s k protoindustri.² Överut-

1 Det pågår inom den ekonomisk-historiska forskningen en diskussion huruvida de här beskrivna förhållandena initierat den moderna industrialisationens utveckling i Sverige eller endast underlättat en utifrån initierad industriell utveckling — se exempelvis Schön s 35 ff jfrft med s 9 f ävensom Wallentin s 5 not 4.

2 Protoindustrialisering betecknar en industri som är beroende av jordbruket för att få arbetare, råvaror, marknader etc och vars utveckling således står och faller med jordbrukets utveckling, jfr Schön s 7 ff. — En beskrivning av

budet på arbetskraft ledde alltifrån slutet av 1700-talet till en kraftig ökning av de s k arbetarvandringarna, och perioden 1800—1850 kännetecknades av en omfattande rörlighet på arbetsmarknaden.³ — Jämsides med jordbruket fanns en inte obetydlig industri av äldre ursprung, främst inom järnhanteringen och i form av s k manufakturer. Åtminstone järnhanteringen kännetecknades även den av ett starkt beroende av jordbruket, då man vid järnframställningen var beroende av träkol och därmed skogstillgången. Utrikeshandeln med järn hade dock samtidigt givit upphov till utvecklandet av starka merkantila institutioner i form av handelshus etc. Manufakturernas expansiva utveckling under första hälften av artonhundratalet har ansetts som en funktion av tillväxten inom jordbruket. Även utvecklingen av den mer moderna, mekaniserade textilindustrin kring 1850 har av vissa forskare förklarats med den tillväxt av hemmamarknaden och de ökande kostnaderna för arbetskraften som blev följden av tillväxten inom jordbruket på framförallt 1840-talet.⁴ Ehuru det alltså kring 1850 fanns en inte oansenlig industri i Sverige, måste denna alltså sägas ha varit starkt beroende av jordbrukssamhället och jordbrukets utveckling.

Den näringsrättsliga ordningen vid mitten av artonhundratalet kan återföras ända till medeltida förhållanden och var starkt kopplad till ståndssamhället.⁵ Den byggde på ett privilegiesystem, där villkor och försättningar för bedrivandet av olika verksamheter reglerades noggrant i olika författningar.

Regleringen av arbetsavtalet vid den här tiden var relativt omfattande.⁶ Den var dock inte enhetlig, utan regler om anställnings- och arbetsförhållanden intogs i de för de olika verksamhetsområdena var för sig utfärdade näringsrättsliga författningarna. Dessa avsåg i regel främst att tillgodose andra intressen än arbetstagarnas, vilket inte hindrade att vissa regler också var till fördel för arbetstagarna. Så kan systemet med restriktioner för rekryteringen till olika yrkesområden och den monopolställning som tillerkändes de yrkesutbildade arbetarna naturligtvis sägas ha motverkat arbetslöshet och således tryggt anställningsförhållandena för dem som ar-

hur hemarbete i s k förlagsform kunde växa fram återfinns i Geijerstams Anteckningar rörande fabriksarbetarnes ställning i Marks härad, 1894.

3 Jfr Gårdlund, *Industrialismens Samhälle* s 290 f.

4 Jfr Schön s 37.

5 Adlercreutz, *Kollektivavtalet* s 98.

6 Jfr Schmidt, *Kring tjänsteavtalets rättskällor* s 203.

betade i yrket.⁷ Systemet med privilegier för näringsidkare förbands också med skyldigheter, något som präglade även näringsidkarens förhållanden gentemot arbetstagarna. Relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare kan karakteriseras som ett statusförhållande med drag av patriarkat. Arbetsgivaren, mästaren, husbonden hade en viss omsorgsplikt i förhållande till arbetaren, gesällen, hjonet.⁸

Den viktigaste arbetsrättsliga regleringen utgjordes av den s k legostadgan (den sista antogs 1833 och upphävdes först 1926).⁹ Stadgan gällde formellt bara den okvalificerade arbetskraften, främst lantarbetare och tjänstefolk, vilka utgjorde majoriteten av arbetstagarna under denna tidsperiod, men innefattade även regler av mera allmän giltighet. Här fanns t ex de grundläggande reglerna om skyldigheten att skaffa sig laga försvar eller, om man så vill, om arbetstvång. Varje arbetsför individ som inte försörjde sig på annat sätt var skyldig att ta tjänst enligt stadgan, annars betraktades han eller hon som lösdrivare och kunde uttas till krigstjänst eller tvångsarbete.¹⁰

Enligt legostadgan ingicks anställningsavtal för en bestämd tidsperiod, ett år, med viss fastställd fardag och automatisk förlängning om ingendera parten sagt upp avtalet minst två månader före fardagen.¹¹ Några skäl behövde inte uppges vid eventuell uppsägning i samband med fardag. För åldriga hjon, vilka varit i husbondens tjänst oavbrutet från sitt trettonde år hade arbetsgivaren dock försörjningsplikt intill deras död. Från sådana arbetstagare kunde arbetsgivaren således aldrig befria sig. — Enligt legostadgan fanns möjlighet till uppsägning av legoavtalet i förtid i vissa särskilt angivna situationer, nämligen om hjonet var försumligt, gensträvt

7 Adlercreutz, Kollektivavtalet s 29.

8 Se Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 95 ävensom Adlercreutz, Kollektivavtalet s 27 och Flodgren, Fackföreningen och rätten s 57. Enligt Schrevelius var tjänstehjonsförhållandet att se som en del av familjerätten, se Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt del I s 195 och del III s 168 ff.

9 Se beträffande legostadgan vidare Winroths avhandling, Om tjenstehjonsförhållandet, 1878.

10 Se exempelvis Adlercreutz, Kollektivavtalet s 99, Gårdlund, Industrialismens Samhälle s 274 f och Westerstähl s 12. Försvarslöshetsstadgan avskaffades 1885.

11 På vissa platser, exempelvis i Stockholm, kunde städjetiden uppgå till endast sex månader. Jfr Schrevelius, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt del III s 173 f, 176 och 185.

eller i sin levnad oordentligt och inte lät sig med godo rättas, likaså om hjonet var otroget eller till åtagen tjänst oskickligt. Det är att märka, att uppräkningen inte omfattar arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller skada. Sådan arbetsoförmåga kunde således inte åberopas för att skilja hjonet från tjänsten under avtalsperioden, inte ens om hjonet blev helt arbetsoförmöget.¹²

Även om anställningsskyddet inte var absolut medförde ettårsanställningarna en relativt hög grad av bundenhet för såväl arbetsgivare som arbetstagare under den avtalade anställningstiden, och således en däremot svarande anställningstrygghet för arbetstagaren.¹³ Regleringens huvudfunktion var dock snarare att hindra arbetstagare att lämna anställningen inom kortare tid än ett år. Även bortsett från denna reglering hade arbetstagarna dock ofta små möjligheter att byta arbetsgivare till följd av bl a det allmänt tillämpade skuldsättningssystemet. Arbetstagarna bands till arbetsgivarna genom varukrediter, förskott etc, vilka måste lösas ut vid ett eventuellt arbetsgivarbyte.¹⁴ Man kan dock inte komma ifrån, att ur arbetstagsynpunkt medförde ettårsanställningarna i normalfallet en relativ anställningstrygghet under avtalsperioden samt ett skydd mot den säsongsmissiga arbetslöshet, som enligt vad tidigare sagts var så utbredd i samhället vid den här tiden.¹⁵

Arbetsförhållandena för arbetare inom handel och hantverk reglerades i äldre tid i särskilda hall-, bergs- och skråordningar. Även i dessa förekom reglerade anställningsperioder. Beträffande gesäller och lärlingar var det dock brukligt, att den gällande författningen inte bestämde anställningsperiodens längd utan tillät denna att avtalas särskilt. Olika tider alltifrån fjorton dagar upp till sex år förekom.¹⁶ Nu berörda regleringar ersattes i huvudsak av 1846 års fabriks- och hantverksordning, vilken 1864 avlöstes av förordningen angående utvidgad näringsfrihet (slutligen upphävd först 1968). Båda dessa förordningar innehöll regler om anställningsperioder i vissa fall och hänvisade i övrigt till legostadgan. I 1864 års förordning hade man slopat indelningen i mästare, gesäller och lärlingar och förordningen hade formellt tillämpning även på industrins arbetare.

12 Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 120.

13 Jfr Geijer, Den äldre arbetsrättsliga utvecklingen s 2.

14 Flodgren, Fackföreningen och rätten s 59 och Gårdlund, Industrialismens Samhälle s 272 f.

15 Jfr Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 106.

16 Adlercreutz, Kollektivavtalet s 105 f.

Utvecklingen under artonhundratalets förra hälft, med ett växande överutbud på arbetskraft och den därav framtvingade starka rörligheten på arbetsmarknaden, hade emellertid medfört svårigheter att upprätthålla den befintliga näringslivsregleringen, som förutsatte ett mer statiskt samhälle. Överfulla anstalter tvingade exempelvis fram lättnader i den tidigare nämnda försvarslöshetsregleringen,¹⁷ och rörligheten ledde till att legostadgans och näringsfrihetsförordningens regler allt oftare åsidosattes. Detta kunde ske genom att såväl legostadgan som näringsfrihetsförordningen förutsatte att anställningsavtalet träffades i vissa bestämda former. Enligt legostadgan förutsattes således för ett tjänstehjonsavtals giltighet som sådant, att husbonden hade utgivit städjepenning samt emottagit tjänstehjonets sk orlovssedel eller annat motsvarande bevis.¹⁸ Enligt näringsfrihetsförordningen skulle arbetsgivaren, när han anställde en arbetare, i närvaro av tillkallade vittnen upprätta en skriftlig överenskommelse vari anställningsvillkoren inklusive anställningstiden noggrant reglerades. Hade nu de föreskrivna formerna inte iakttagits ansågs respektive förordning inte tillämplig. I stället växte föreställningen om det sk fria tjänsteavtalet fram.¹⁹

Tiden för den moderna industrins genombrott har brukat bestämmas till perioden 1870—1920.²⁰ Tillväxten i svensk industri under andra hälften av artonhundratalet skedde främst i tre perioder av stark ekonomisk aktivitet, under 1850-, 1870- och 1890-talen.²¹ Det var dock först på 1890-talet som industrin inledde sin avgörande frammarsch såvitt gällde andel av produktion och sysselsättning. Under tidigare perioder hade industrin trots stark expansion inte lyckats öka sin andel i förhållande till jordbruket. Uppgången 1850 bottnade främst i ökad utländsk efterfrågan på havre och trävaror.²² Bägge dessa produkter hade nära samband med jordbruket och ökade sysselsättningen även i denna näringsgren. Även

17 En översiktlig beskrivning av förändringarna häri under artonhundratalet finns i Wallentin s 8 ff.

18 Se vidare exempelvis Schrevelius, *Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt* del III s 171 ff.

19 Adlercreutz, *Kollektivavtalet* s 150 f och *SOU* 1935:18 s 73.

20 Wallentin s 5. En detaljerad beskrivning av utvecklingen ges i Gårdlunds klassiska verk, *Industrialismens Samhälle* Stockholm 1942.

21 Schön s 15 ff.

22 Jfr dock vad som ovan sagts om hemmamarknaden som bakgrund till textilindustrins uppkomst kring 1850.

omkring 1870 var det främst utländsk efterfrågan på trä, havre och järn som stod för konjunkturuppgången. Utvecklingen av utrikeshandeln och de ökade investeringarna med den tekniska innovation dessa förde med sig, samtidigt med en i huvudsak genom utländska lån finansierad statlig utbyggnad av samhällets infrastruktur i form av järnvägar etc, lade dock grunden för det verkliga industriella genombrottet på 1890-talet. Den genom tidigare åtgärder vidgade svenska marknaden och den med industrins tillväxt i synnerhet regionalt tilltagande urbaniseringen balanserade hemma- och exportmarknadernas betydelse. Den ökande förädlingsgraden och diversifieringen av industrin gjorde att beroendet av jordbruket avtog kraftigt. Kännetecknande för den svenska industrin efter 1870 är den snabba industritillväxten på landsbygden, vilken hade sin grund i den starkt råvarubundna exportindustrin. Den egentliga urbaniseringen uppträder först långt senare även om rätt stora regionala skillnader kunde iakttagas. Först efter 1910 var den årliga tillväxten av industribefolkningen i städerna större än den på landsbygden totalt sett. I samband med den tilltagande industrialiseringen fick den tidigare omtalade befolkningsomflyttningen under artonhundratalet, som tidigare varit en integrerad del i jordbruks-samhället, karaktären av en omflyttning från jordbruksarbete till industriproduktion. Industrierbetarklassens formering i Sverige brukar anges till perioden 1880—1920.²³ Industrierbetarklassen rekryterades från den alltmär proletariserade bondebefolkningen. Med skogsbrukets och trävaruhanteringsens uppsving började gränsen mellan jordbrukets vandringsarbetare och de tillfälligt anställda i industrin att suddas ut, och den stora emigrationen under främst 1860- och 80-talen och inströmningen av arbetarskaror till städer och tätorter bildade slutpunkt för processen.²⁴ Vid århundradets slut avtog rörligheten, industrierbetarklassens formering var i stort sett avslutad och industrierbetarklassen blev självreproducerande. Efter år 1895 ersattes också 1870- och 80-talens instabila arbetsmarknad med sina höga arbetslöshetstal av en relativ förbättring i sysselsättningsläget och en ökande levnadsstandard bland industrierbetarna. De industrierbetandes andel av befolkningen hade då växt från 15 till dryga 30 procent medan jordbrukets andel minskat från närmare 80 procent till 47.²⁵ För

23 Wallentin s 7.

24 Jfr Gårdlund, *Industrialismens Samhälle* s 291 ff.

25 Enligt vissa uppgifter var industrierbetarna 80.000 kring 1860 för att därefter fördubblas, först till 1890 och därefter återigen till 1900. Omkring 1920

produktionens del förstärktes effekten härav av de stora skillnaderna i produktivitet mellan jordbruk och industri — per capitabidraget till BNP var dubbelt så stort inom industrin som inom jordbruket. Industrins tillväxt fortsatte även efter den egentliga industrialiseringsperiodens slut 1920, liksom jordbrukets relativa tillbakagång. Utvecklingen innebar dock stora förskjutningar mellan olika industrigrenar och de regionala konsekvenserna blev betydande.²⁶

I takt med den moderna industrins framväxt och med att liberalismens idéer gjorde sig gällande blev det brukligt att betrakta arbetsförhållandet som ett kontraktsförhållande mellan två jämställda och fria parter. Det fria tjänsteavtalet, som kunde ingås helt formlost och som till innehållet var helt beroende av parternas individuella reglering blev allt vanligare. I brist på uttrycklig reglering av anställnings- och uppsägningstid ansågs avtalet kunna sägas upp när som helst utan angivande av skäl.

Bruket av det fria anställningsavtalet liksom det närmare innehållet och formen av överenskommelserna varierade naturligtvis. En faktor av avgörande betydelse för anställningsvilkorens utformning torde ha varit efterfrågan på respektive utbudet av arbetskraft. Dessa förhållanden varierade starkt mellan olika branscher och regioner, i synnerhet under industrialismens framväxande, men även med konjunkturerna. Redan tidigt tycks det ha förekommit att man lät den fasta arbetarkadern vid ett företag få sina anställningsvillkor reglerade i skriftliga kontrakt med fastställda anställningsperioder, medan den mera tillfälligt anställda arbetskraften saknade skriftliga anställningsavtal och alltså var helt utlämnade åt den otrygghet som en i tiden obestämd anställning utan avtalad uppsägningstid då innebar.²⁷

uppgick de till 400.000 varefter utvecklingen alltmer stagnerade. Det kan vara intressant att jämföra dessa siffror med utvandringen, som endast på 1880-talet uppgick till ca 400.000. (Wallentin s 20 och Söderberg—Lundgren s 20).

26 Jfr exempelvis skogsindustrins omvandling under 1920- och 30-talen med den s k sågverksdöden i Norrland.

27 Adlercreutz, Kollektivavtalet s 155 f och Gårdlund, Industrialismens Samhälle s 399 f. Geijerstam noterar i sina Anteckningar rörande fabriksarbetarnes ställning i Marks härad, 1894, att det avtalsvillkor om fjorton dagars ömsesidig uppsägningstid som där förekom vid ett större textilt företag tillkommit i arbetsgivarens intresse för att hindra för täta arbetarombyten, ehuru den dock "teoretisk(t) sedd (var) en fördel för båda (parter)". Se även Treffenberg, Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879.

Kontraktsprincipens genomförande innebar, att arbetsgivarnas möjligheter att häva tjänsteavtalet — arbetsgivarens viktigaste maktmedel i förhållande till arbetstagarna — ökade väsentligt i jämförelse med tidigare rådande ordning, och att arbetstagarnas anställningstrygghet således i motsvarande mån minskade.²⁸ Detta var naturligtvis särskilt kännbart under lågkonjunkturerna på 1870- och 80-talen med sina höga arbetslöshets-tal, medan läget något kom att förändras mot slutet av 1890-talet.

Ser vi till kopplingen mellan anställningsform och anställningstrygghet var läget vid den här tiden jämfört med nutida föreställningar närmast det omvända. Den i tiden obestämda anställningen, tillsvidareanställningen, var i brist på särskilt avtalade regler om uppsägningstid och begränsningar i uppsägningsrätten den mest osäkra anställningsformen. De till tiden bestämda anställningarna däremot erbjöd en åtminstone relativ trygghet — om än åtföljd av en häremot svarande bundenhet under den avtalade tiden.

Den otrygghet som den slojade näringsregleringen medfört, i förening med andra omständigheter såsom folkökningen, den ekonomiska utvecklingen men även de liberala frihetsidéerna och den gryende socialismen, var faktorer som bidrog till att arbetarna slöt sig samman och ställde gemensamma krav gentemot arbetsgivarna. Till en början synes det, enligt Adlercreutz, närmast ha varit önskan att ersätta den osäkerhet som följde med en ordning där marknadskrafterna fritt fick bestämma löne- och anställningsvillkor med en återgång till ett mera reglerat och på fasta normer vilande system, som drev arbetstagarna. Efter hand växte emellertid också kraven på ett medinflytande vid bestämmandet av anställningsvillkoren.²⁹ Det tycks till en början ha varit de bättre ställda arbetstagargrupperna som gått i bräschen för denna utveckling.³⁰

Några bestämmelser om strejkförbud fanns inte i Sverige vid den här tiden och inte heller några rättsliga hinder mot bildandet av fackföreningar.³¹ I detta sammanhang ställdes centrala egenskaper hos det fria anställningsavtalet i ny belysning. Avtalet innebar ju att såväl arbetstagare som arbetsgivare stod så gott som rättsligt obundna till varandra, vilket som

28 Adlercreutz, Kollektivavtalet s 393.

29 Adlercreutz, Kollektivavtalet s 31 och 336 och Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 214 f.

30 Wallentin s 38 och 42.

31 Westerståhl s 12.

nämnts var negativt ur anställningsskyddssynpunkt men en fördel om man genom strejker och liknande aktioner ville öva påtryckningar mot arbetsgivaren.³²

Det blev också denna senare aspekt på anställningsavtalet som kom att dominera utvecklingen mot slutet av artonhundratalet. Fackföreningsledarna betraktade tidsbegränsade anställningar och andra kontraktsanställningar som hinder för fackföreningarna och deras möjligheter att utnyttja strejkvapnet, och bekämpade således dessa anställningsformer.³³ Målet ökad anställningstrygghet sökte man i stället förverkliga genom införandet av regler mot godtyckliga avskedanden och framförallt krav på företrädesrätt till arbete för fackföreningsmedlemmar, turordningsklausuler och skydd mot kränkningar av föreningsrätten.³⁴

Efter hand som fackföreningsrörelsen tillväxte i styrka och betydelse blev arbetsinställelserna allt fler och mera kännbara för arbetsgivarna.³⁵ Den ekonomiska utvecklingen bidrog till att förstärka effekterna härav. Det framfördes då från arbetsgivarhåll krav på att lagstiftningsvägen — via en reglering av bl a anställningsavtalet — stoppa arbetsnedläggelserna eller åtminstone få dem under kontroll. På riksdagens begäran tillsatte Kungl Maj:t 1899 en kommitté för frågan om eventuell arbetsavtalslagstiftning. I kommittén, som leddes av den konservative ledamoten Dickson, fanns konservativa och liberaler representerade. Kommittén lade år 1900 fram ett förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare, avsett att ersätta 1833 års legostadga, och år 1901 ett förslag till lag om vissa arbetsaftal.

Förslaget till lag om vissa arbetsaftal var tänkt som en allmän reglering av arbetsavtalet, och avsåg arbetare i allmänhet med undantag av offentligt anställda, tjänstefolk som omfattades av det år 1900 av kommittén avgivna lagförslaget samt lärlingar och sjöfolk för vilka likaledes gällde särskild lagstiftning. Enligt lagförslagets 1 § räknades "såsom arbetare . . .

32 Ett vapen i arbetsgivarens hand var dock den möjligheten till vräkning som följde med systemet att lön delvis utgick i form av fri bostad — se vidare exempelvis Gårdlund, *Industrialismens Samhälle* s 409 ff.

33 Schmidt, *Kring tjänsteavtalets rättskällor* s 214 f.

34 Geijer, *Rätten till arbetsplatsen* s 8.

35 Enligt dåtida statistik stegrades antalet arbetsinställelser från några enstaka per år på 1860-talet till över hundra fr o m 1896, och även det berörda antalet arbetstagare steg drastiskt. Se Hallendorf s 8 f och 17 f ävensom Wallentin s 36 ff.

även arbetsförman, handelsbetjänt och annan, som innehar härmed jämförlig anställning”. Det innebar, att lagen tänktes tillämplig på arbetsavtal inom hela den egentliga produktionen (råämnas-, förädlings- och omsättningsproduktionen), med andra ord den del av arbetsmarknaden som föll inom näringsfrihetsförordningens eller det skilda tjänsteavtalets område. Såsom brukligt förutsattes dock att det gick en skiljelinje mellan arbetare och andra anställda, och lagen avsåg endast att reglera de förras anställningsförhållanden, dvs arbete av väsentligen ”kroppsligt” slag. Tjänstemannagruppernas anställningsvillkor lämnades utanför regleringen.³⁶

Förslaget utgick från arbetsavtalet som ett formlost individuellt avtal, vilket kunde slutas för bestämd tid eller tillsvidare (1 och 4 §§). De tidsbegränsade anställningarna förutsattes upphöra utan uppsägning vid den avtalade tidens utgång om ej annat särskilt avtalats. För tillsvidareanställningar föreslogs i en dispositiv regel (5 §) fjorton dagars ömsesidig uppsägningstid. Längre eller kortare uppsägningstid — eller ingen alls — kunde fritt avtalas, men en tvingande bestämmelse (6 §) förbjöd avtal som innebar olika behandling av arbetsgivare och arbetstagare vad gällde uppsägningstidens längd.³⁷ Vidare innehöll förslaget en regel om att varken arbetsgivare eller arbetstagare kunde binda sig för längre anställningstid än tre år (7 §). Beträffande tillsvidareanställning innehöll lagen inga begränsningar i uppsägningsrätten. Däremot innefattade förslaget en katalog av situationer där arbetsgivare respektive arbetstagare berättigades att omedelbart häva visstidsanställningar i förtid (19 och 20 §§). Arbetsgivaren gavs här rätt att häva anställningsförhållandet exempelvis om arbetstagaren var oduglig eller oskicklig till åtaget arbete (19 § 5 p) eller om arbetstagaren till följd av sjukdom eller skada blivit satt ur stånd att arbeta (18 §). Vid avtal om sex månaders eller längre anställningstid kunde anställningen i det senare fallet brytas efter en månads uppsägningstid, vid kortare anställning efter en vecka. Lagens regler om hävningsrätt vid sjukdom etc gjorde dock undantag för vissa fall av sjukdom eller skada åsamkad i tjänsten eller till följd av arbetsgivarens vållande. Bakgrunden till förslaget att reglera sjukdomsfallen var, att arbetsgivaren beträffande flertalet av de arbetstagare som omfattades av lagförslaget jämlikt fattigvårds-

36 Se Förslag till lag om vissa arbetsavtal 1901 s 16 och SOU 1935:18 s 41 ff. Beträffande beteckningen på olika arbetstagargrupper och variationerna härifrån tid till annan, se vidare exempelvis Geijer, Den äldre arbetsrättsliga utvecklingen, och Geijer, Arbetsrättens språk s 144 ff.

37 Förslag till lag om vissa arbetsavtal 1901 s 70 f.

förordningen hade försörjningsplikt för både arbetstagaren och dennes familj så länge arbetstagaren var i arbetsgivarens tjänst. Följderna av fattigvårdsförordningens regler skulle genom den föreslagna regleringen kommit att lindras betydligt.³⁸

Brott mot anställningsavtalet bestraffades med skadestånd eller penningböter (21 och 23 §§). Skadestånd kunde antingen utgå med full ersättning för den åsamkade skadan eller som schabloniserad gottgörelse motsvarande kontanta lönen för återstående anställningstid, dock maximalt tolv arbetsdagar (22 §). Till säkerhet för sistnämnda typ av fordran hade arbetsgivaren rätt att innehålla förfallen lön intill detta belopp, s k *décompte* (15 §).

Av motiven till lagförslaget framgår tydligt, att avsikten med reglerna främst var att skapa skydd för i behörig ordning ingångna arbetsavtal och stoppa strejker och kollektiva arbetsnedläggelser.³⁹ Man ansåg problemets kärna vara den ojämlikhet i rättsställning mellan arbetsgivare och arbetstagare som låg i att arbetstagaren till skillnad från arbetsgivaren oftast inte var i stånd att betala skadestånd vid avtalsbrott.⁴⁰ Detta ansågs vara "en fara i såväl rättsligt afseende som från social och nationalekonomisk synpunkt" då det bl a "inverka . . . ofördelaktigt på det sedliga tillståndet i ett land, om ett större antal människor ser sig i stånd att saklöst underlåta att respektera ingångna avtal".⁴¹ Frågan var hur man skulle gå tillväga för att undanröja denna olägenhet av ojämlikheten i egendomsfördelning. Man diskuterade men avvisade en tysk idé, att i lagen helt enkelt förbjuda tidsbegränsade eller relativt begränsade anställningsavtal.⁴² Genom ett sådant förbud skulle alla anställningar gälla tillsvidare utan uppsägningstid, och möjligheten till avtalsbrott genom arbetsnedläggelse och därmed åtföljande sedligt förfall elimineras. Arbetsnedläggelser skulle inte längre stå i strid med anställningsavtalets innehåll. En sådan lösning skulle dock inte bidra till att förhindra strejker. I stället stannade man för det refererade förslaget, innefattande möjlighet att avtala om såväl visstidsanställningar som uppsägningstid, vilka regler sanktionerades genom en allmän kriminalisering av avtalsbrottet och *décompte*. Härigenom skulle följd-

38 Förslag till lag om vissa arbetsaftal 1901 s 75.

39 Förslag till lag om vissa arbetsaftal 1901 s 15 och 48 ff.

40 Westerståhl s 263 f.

41 Förslag till lag om vissa arbetsaftal 1901 s 17.

42 Förslag till lag om vissa arbetsaftal 1901 s 19 f.

na för eventuella avtalsbrott bli kännbara även för medellösa arbetstagare. Kommittén var emellertid inte enig om sanktionsreglerna och liberalerna reserverade sig mot kriminalisering av vanliga enkla avtalsbrott.⁴³

Förslaget till lag om arbetsavtal väckte genast en häftig opposition i de fackliga leden, där man menade, att den föreslagna lagen motverkade organisationsväsendets utveckling och inte tog hänsyn till den kollektiva avtalsformen. De fackliga organisationerna motsatte sig vidare kriminalisering av vanliga avtalsbrott och systemet med décompte.⁴⁴ Det tycks ha varit denna häftiga kritik, samt även den sakliga tyngden i argumentet att förslaget inte tog någon hänsyn till det framväxande systemet med kollektivavtal, som gjorde att förslaget aldrig lades fram för riksdagen.⁴⁵

Samma öde rönt kommitténs tidigare nämnda, år 1900 avgivna, förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare. Förslaget var som tidigare nämnts avsett att ersätta 1833 års legostadga. Den mest vittgående nyheten var accepterandet av en i huvudsak fri anställningstid — endast maximiavtalstid om dryga året föreskrevs (7 §). Lagen som sådan skulle dock över huvud inte äga tillämpning på avtal som slutits för kortare tid än en månad eller tillsvidare utan att uppsägningstid om minst en månad avtalats (1 §).

Förslaget innebar alltså frihet för bönder och tjänstefolk att sluta snart sagt vilka avtal som helst. Beträffande de avtal som omfattades av förslaget, ansåg dock kommittén själv att man bibehållit legostadgans grundtanke, att det rådde ett patriarkaliskt-etiskt förhållande mellan bönder och tjänstefolk.⁴⁶ Många av legostadgans regler om husbondes vårdnadsplikt hade också mer eller mindre oförändrade intagits i förslaget. Dessa regler var — i de fall där den föreslagna lagen över huvud ägde tillämpning — av tvingande karaktär.⁴⁷ Enligt 26 § var det exempelvis förbjudet för husbonde att förskjuta ”den tjenare som oafbrutet hos honom troget och väl tjenat från sitt trettionde år och till dess tjenaren för ålderdom kommit i den belägenhet att ingen kan med hans tjenst vara belåten”. En väsentlig inskränkning i anställningsskyddet för arbetstagarna var dock förslaget att ge husbonden rätt att skilja den anställde från tjänsten

43 Westerståhl s 264.

44 Westerståhl s 270.

45 Westerståhl s 270 och prop 1911:43 s 90.

46 Förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 95 f.

47 Förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 101.

vid sjukdom eller skada, vid anställning om sex månader eller mer efter två månaders uppsägning, i övriga fall redan efter fjorton dagar (30 §). Enligt legostadgan hade husbonden haft vårdnadsplikt i sådana situationer även om den anställde varit helt arbetsoförmögen.⁴⁸ Även i övrigt föreslogs en i jämförelse med legostadgan avsevärd utvidgning av husbondens möjligheter att häva anställningsavtalet i förtid (31 §).⁴⁹

Som tidigare nämnts, motsatte sig fackföreningsrörelsen vid den här tiden varje försök att genom reglering av anställningsavtalets form, uppsägningstider etc påverka anställningens bestånd. En sådan reglering sågs som ett hot mot den fackliga verksamheten. I förhandlingar med arbetsgivarna krävde man i stället gehör för avtalsregler innefattande exempelvis organisationsklausuler och skydd för föreningsrätten, vilka tjänade strävandena att snabbt bygga upp och konsolidera fackföreningsrörelsen.

I lagstiftningssammanhang dominerade emellertid alltjämt tendensen att via reglering av anställningsförhållandena söka bromsa fackföreningsrörelsen eller åtminstone förhindra arbetsnedläggelser.⁵⁰

År 1906 avgick Staafl och den liberala regeringen och en högerministär under Lindmans ledning tillträdde. Lindman tillsatte redan samma år en kommitté bestående av häradshövdingen Åkerman och hovrättsfiskalen Olin, för att utreda möjligheterna att genom lagstiftning reglera arbetsavtalet och särskilt undersöka möjligheterna att åstadkomma ett legalt skydd mot brytande av arbetsavtal. Utredningen kom år 1907 med en promemoria angående lagstiftning om arbetsavtal, i vilken man hävdade att inte bara individuella utan även kollektiva avtal måste beaktas i en lagreglering av anställningsförhållandet. Man tog vidare avstånd från systemet med *décompte* liksom från kriminalisering av brott mot anställningsavtalet. Promemorian vann inte regeringens gillande,⁵¹ utan denna tillsatte i stället den s k arbetsavtalskommittén för att utreda möjligheterna till lagstiftning angående arbetsavtalet och eventuellt avge förslag till sådan lagstiftning. Efter storstrejken sommaren 1909 upplöstes dock kommittén då

48 Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 120.

49 Förslag till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900 s 120.

50 Flodgren, Fackföreningen och rätten s 63.

51 Promemorian offentliggjordes till att börja med inte. Sedan innehållet likväl blivit känt och vunnit anslutning i vänsterpressen urartade hela frågan till en skandal, där civilministern så småningom tvingades avgå, se Westerstähl s 301 ff.

den inte kunde förväntas bli färdig med betänkandet i önskad tid, och arbetet fullföljdes inom justitiedepartementet.⁵² Det hela resulterade i en proposition till 1910 års riksdag om lagar om kollektivavtal, arbetsdomstol och arbetsavtal.⁵³

Förslaget till lag om vissa arbetsavtal hade samma tilltänkta tillämpningsområde som det tidigare refererade förslaget från år 1901, och gällde således arbetare inklusive arbetsförmän, handelsbiträden etc (1 och 2 §§). Däremot omfattades inte offentliganställda, anställda enligt legostadgan, lärningar, sjöfolk eller tjänstemannagrupperna.

Förslaget utgick från principen om full avtalsfrihet beträffande anställningsavtalets längd — dock gavs vissa regler för maximitid. Anställningen kunde gälla för bestämd tid eller tillsvidare (1 §). För tillsvidareanställningar föreslogs en dispositiv regel om sju dagars ömsesidig uppsägnings-tid (6 §). Genom avtal kunde denna emellertid förlängas, förkortas eller helt tas bort. Endast den begränsningen rådde att eventuell uppsägnings-tid måste gälla lika för arbetsgivare och arbetstagare (8 §). Reglerna om uppsägnings-tid fick inte åsidosättas vid eventuella arbetsinställelser och de som var anställda för bestämd tid kunde över huvud inte bryta sina anställningar med stridsåtgärder (7 §). Brott mot anställningsavtalet sanktionerades med regler om skadestånd och décompte.

Förslaget väckte genast en häftig opposition inom arbetarrörelsen medan det fick stöd hos högern. Inställningen i det liberala lägret var mera splittrad. I riksdagen hänsköts förslaget till ett särskilt utskott som efter första behandlingen tillstyrkte propositionen i dess huvuddrag, dock med ett flertal ändringar; bl a tog man bort den dispositiva regeln om sju dagars uppsägnings-tid samt reglerna om décompte vid avtalsbrott. Oenighe-ten var emellertid stor och efter omröstningar i första och andra kamma-ren stod det klart att det inte var möjligt att uppnå någon enighet om bl a förslaget till lag om arbetsavtal. I andra delar gjordes försök av det särskil-da utskottet att sammanjämka kamrarnas beslut, men också i dessa delar föll förslaget i senare omröstning.⁵⁴

Redan till 1911 års riksdag lade den lindmanska regeringen fram en ny proposition med förslag till lagar om kollektivavtal, arbetsdomstol och

52 Westerståhl s 300 ff.

53 Prop 1910:96.

54 Westerståhl s 312 ff.

arbetsavtal.⁵⁵ Propositionen byggde på 1910 års förslag och de under riksdagsbehandlingen företagna ändringarna häri. Det nya förslaget till lag om arbetsavtal, som omfattade samma arbetstagarkategorier som tidigare förslag med undantag för handelsbiträden,⁵⁶ innebar i korthet följande. Anställningsavtal kunde ingås för bestämd tid eller tillsvidare utan iakttagande av särskild form (1 och 5 §§). Var särskild anställnings- eller uppsägningstid inte avtalad kunde avtalet av part uppsägas till omedelbart upphörande (6 §). Det var dock inte tillåtet att avtala om olika uppsägningstider för arbetsgivare och arbetstagare (7 §). Anställning med en avtalad varaktighet av tre år eller mera kunde av arbetstagaren sägas upp till treårsperiodens utgång eller senare med iakttagande av två månaders uppsägningstid (8 §). Lagen innehöll vidare regler om rätt att häva anställningsavtalet i förtid i en rad situationer (27—32 §§). Så kunde arbetsgivaren omedelbart häva avtalet om arbetstagaren exempelvis befanns uppenbart oskicklig till åtaget arbete, deltog i arbetsinställelse i strid med lag eller avtal eller annars var frånvarande från arbetet utan laga förfall i minst två arbetsdagar i följd (28 §). För det fall arbetstagaren p g a sjukdom eller skada varit förhindrad att arbeta under minst en vecka, eller vid en avtalad anställningstid om sex månader eller mera, under en månad, hade arbetsgivaren också omedelbar hävningsrätt (27 §). Liksom enligt 1910 års förslag var det överhuvudtaget förbjudet att avbryta en anställning som ingåtts för bestämd tid etc genom stridsåtgärder (24 § i den s k arbetstvistelagen).

Även 1911 års proposition föll, sedan liberaler och socialdemokrater röstat emot vid behandlingen i andra kammaren.

Det skulle sedan dröja ända till år 1935 innan det ånyo fördes fram förslag till en allmän reglering av arbetsavtalet.

I avsaknad av lagstiftning om det fria anställningsavtalet kom rättsutvecklingen i stället att ske i rättstillämpningen, i synnerhet sedan arbetsdomstolen startat sin verksamhet 1929.

I den uppmärksammade domen AD 1932:100 fastslog arbetsdomstolen som en allmän rättsgrundsats, att ett icke tidsbestämt enskilt anställningsavtal kunde å omse sidor uppsägas till upphörande efter viss uppsägningstid och att skäl för uppsägningen inte behövde anföras från någondera sidan. Huvudregeln begränsades dock av att uppsägningsrätten inte fick be-

55 Prop 1911:43.

56 Jfr SOU 1935:18 s 44.

gagnas för ett syfte som stred emot lag och goda seder, ej heller i strid med uttryckliga avtalsbestämmelser. Endast för den händelse något av undantagsfallen förelåg fanns utrymme för rättslig prövning av eventuellt föregivna skäl till uppsägningen. Arbetsdomstolen tog vidare i domskälen klart avstånd från den ”med den här tillämpliga rättssatsen alldeles oförenlig(a) föreställning(en) att arbetaren har ett slags rätt att bibehållas vid sin anställning, om icke ett objektivt godtagbart skäl för uppsägning föreligger”. Av domskälen framgår tydligt, att arbetsdomstolen var klart medveten om de starka intressemotsättningar som förelåg i aktuellt avseende. Man menade emellertid, att domen stod i överensstämmelse med gällande rättsregler och avtalsbestämmelser och att en annan utgång, dikterad av en intresseavvägning mellan parterna, endast kunde nås genom lagstiftning.

Domslutet var nu inte så oomtvistligt som domstolen lät förstå.⁵⁷ Domstolen var för övrigt inte enig i sitt domslut. LO-ledamöterna reserverade sig och menade, att man vid tolkningen av dylika avtal i stället borde söka ledning i den praxis som var under utveckling på arbetsmarknaden ”att en arbetare icke entledigas såvida behov av hans arbetskraft förefinns och han är för arbetet lämplig”. Geijer har exempelvis påpekat,⁵⁸ att det rörde tvist om den fria avskedanderätten mellan parterna på arbetsmarknaden redan inför den s k decemberkompromissen 1906, samt att ifrågavarande led i § 23 i SAF:s stadgar i första hand tillkommit som ett skydd mot klausuler i kollektivavtal om företrädesrätt till arbete för fackföreningsmedlemmar medan frågan om en helt fri uppsägningsrätt utan angivande av skäl varit av sekundärt intresse för arbetsgivarna. Han instämmer vidare i minoritetens bedömning, att domslutet strider mot det faktiska handlingsmönstret på arbetsmarknaden och menar, att arbetsdomstolen gjort ”större våld än nöden krävde, när den förklarade att arbetsgivaren inte ens behövde uppge skälet för en uppsägning”. — Enligt Undén, har vi här att göra med en tolkningsregel snarare än en allmän rättsgrundsats, en regel vars upprätthållande ”inte utan vidare ter sig såsom ett betydelsefullt samhällsvärde”.⁵⁹ Han understryker vidare den betydelse förbudet mot stridsåtgärder, exempelvis lock-out, under pågående

57 Jfr domstolens uttalande, att det ”råder (dock) inte någon tvekan därom att i Sverige likaväl som i andra länder den grundsatsen gäller . . .”. Jfr Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 212.

58 Geijer, Rätten till arbetsplatsen s 17 ff.

59 Undén, s 27.

kollektivavtalsperiod kan få för arbetsgivarnas förment fria avskedanderätt. Trots det motstånd som domen mötte på vissa håll råder emellertid ingen tvekan om att den där fastlagda rättsgrundsatsen kom att utgöra gällande rätt på området intill rättsläget på sjuttioalet ändrades genom lagstiftning.⁶⁰ Trots detta ansåg sig arbetsdomstolen oförhindrad att döma till återgång i arbetet i sådana fall där man p g a avtalsbestämmelser och dylikt haft att pröva skälen för en uppsägning. Som Undén påpekat, ter sig ett sådant domslut meningslöst om man samtidigt upprätthåller grundsatsen om fri uppsägningsrätt i dess fulla vidd.⁶¹ Arbetsdomstolen har också menat, att rättsgrundsatsen om den fria uppsägningsrätten måste anses underkastad de inskränkningar som kan följa av avtalets övriga bestämmelser.⁶²

Vid tiden för arbetsdomstolens dom AD 1932:100, var frågan om en generell reglering av anställningsavtalet åter under utredning. Redan år 1931 hade kommittén angående privatanställda inrättats. Utredningen synes ha initierats i första hand av behovet av en reglering av anställningsförhållandena för olika tjänstemannagrupper,⁶³ men kommittén fick i uppdrag att utreda och komma med förslag i frågan om en rättslig reglering av de i enskild tjänst anställdas arbetsavtal överhuvud. Uppdraget innefatta-

60 Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 218 och exempelvis AD 1967:17.

61 Undén s 28 f.

62 Jfr följande uttalande i AD 1930:68: "Vad angår den mot bolaget förda talan, så skulle den garanti för fortsatt anställning, som man med bestämmelserna i § 6 av avtalet åsyftat att bereda droskförare, vilken på grund av sjukdom eller olycksfall blivit oförmögen till tjänstgöring under viss kortare tid, förlora största delen av sitt värde, om dessa bestämmelser kunde anses uppfyllda endast därigenom att arbetsgivaren, såsom här skett, låte droskföraren återinträda i sin tjänst en dag för att omedelbart uppsäga honom utan någon särskild därtill given anledning och i avsikt att låta den under sjukdomen intagne ersättaren behålla platsen. En sådan tillämpning av bestämmelserna skulle innebära en uppfyllelse endast till skenet och strida mot bestämmelsernas andemening. Det är visserligen sant, att, enligt § 12 av samma avtal och den tolkning, som givits åt denna paragraf av centrala skiljenämnden i dom den 21 sept. 1926, arbetsgivaren äger med iakttagande av den stadgade uppsägningstiden avskeda arbetare utan angivande av skäl, men den fria uppsägningsrätt, som sålunda tillförsäkrats arbetsgivaren, måste anses underkastad de inskränkningar, som följa av avtalets övriga bestämmelser, och kan således icke lämna stöd för det påtalade förfarandet."

63 Jfr exempelvis Westerståhl s 406 och SOU 1935:18 s 198.

de frågor om avtals ingående och upplösning, om rätt till lön under sjukdom samt om rätt till semester ävensom frågan om ett lagfästande av förenings- och förhandlingsrätten.

Kommittén lade år 1935 fram ett förslag till lag om arbetsavtal, och något senare samma år ett förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.⁶⁴

Förslaget till lag om arbetsavtal kom aldrig att leda till lagstiftning. Från arbetstagarhåll hade man redan från början avstyrkt förslaget. Visserligen hade man inte så mycket att erinra mot lagens föreslagna innehåll som sådant, vilket i stort tycktes vara en kodifiering av praxis, men man menade, att en sådan lagstiftning skulle innebära en konservering av en ur arbetarsynpunkt oförmånlig reglering. Man var vidare missnöjd med den föreslagna indelningen av arbetstagarna i olika grupper, vilken man ansåg ge lagen en karaktär av undantagslagstiftning till förmån för de bättre ställda arbetstagarkategorierna.⁶⁵ — År 1935 hade socialdemokraterna efter valseger bildat en koalitionsregering med bondeförbundet och de borgerliga hade mist sin majoritetsställning i andra kammaren. Ett enhälligt utskott avvisade motioner från högern och folkpartiet om införande av en reglering i huvudsak enligt förslaget, och i stället hemställde utskottet, att regeringen måtte fortsätta och avsluta en pågående utredning rörande arbetsavtalslagstiftning och därefter utarbeta förslag till riksdagen.⁶⁶ Två år senare kom högern igen med en begäran om att utredandet på ifrågavarande punkt skyndsamt skulle slutföras och resultera i förslag, som kunde täcka de privatanställdas behov av ökad anställningstrygghet. Motionen avvisades av lagutskottet, som hänvisade till att ärendet redan låg för regeringens prövning. År 1939 klargjorde regeringen, som svar på en interpellation, att man inte hade för avsikt att framlägga något förslag till arbetsavtalslagstiftning.

Trots att kommitténs betänkande om arbetsavtalslagstiftning inte satte några omedelbara spår i lagstiftningen kan det finnas anledning att se närmare på dess innehåll, inte minst med tanke på att förslaget i långa stycken kan antas avspegla dåvarande praxis på arbetsmarknaden. Bl a bygger förslaget på en undersökning av de i enskild tjänst anställdas anställningsförhållanden, verkställd av socialstyrelsen i samråd med kommittén.

64 SOU 1935:18 respektive SOU 1935:59.

65 SOU 1935:18 s 200 ff, herr Hanssons särskilda yttrande.

66 ALU 1936:57 s 11 f.

Lagförslaget, som således avsåg alla arbetstagare i enskild tjänst och var dispositivt där annat ej uttryckligen angavs, innebar såvitt avsåg anställningsform och anställnings upphörande i korthet följande.

Förslaget skilde mellan anställningar ingångna för bestämd tid, för vilka stadgades att de upphörde att gälla då den överenskomna tiden gått till ända, och sådana anställningar där överenskommelse om bestämd tid inte träffats och heller inte framgick av omständigheterna, vilka upphörde att gälla först efter uppsägning från någondera parten. Tillfälliga anställningar och provanställningar som inte varat längre än sex månader, liksom bi-sysslor, kunde dock bringas att upphöra omedelbart efter tillsägelse. Annan överenskommelse att anställning skulle upphöra efter tillsägelse var ogiltig. I lagen gavs regler om uppsägningstid (6 §), vilken varierade från en vecka till sex månader beroende på arbetstagarkategori, anställningstid och ålder. Dessa regler var i princip tvingande till arbetstagarpartens fördel, men kunde sättas ur spel genom kollektivavtal (6 § 1 mom jfrt med 2 § 2 st). Lagen innehöll vidare vissa regler om maximala uppsägningstider liksom en regel om att arbetstagarens uppsägningstid aldrig fick överskrida den uppsägningstid som gällde för arbetsgivaren. Om en tidsbegränsad anställning fortsatte utöver den avtalade tiden övergick den i en tillsvidareanställning och uppsägning krävdes för anställningens upphörande. Där förlängningen skedde "tillfälligtvis" fick avtalet dock upphävas genom tillsägelse (7 §). Beträffande vissa arbetsavtal inom jordbruket innehöll förslaget en presumtion för visstidsanställning med bestämd fardag och automatisk förlängning vid utebliven uppsägning (9 §). För arbetsavtal avseende visst arbete och med en varaktighet på mer än sex månader föreskrevs, att arbetsgivaren var skyldig att underrätta arbetstagaren viss tid i förväg om den beräknade dagen för arbetets avslutande (26 §). Lagen innehöll vidare regler om tidsbestämda avtals upphörande i förtid i vissa fall, bl a där arbetsavtal ingåtts för längre tid än fem år, där det med hänsyn till arbetstagarens framtida väl var av väsentlig betydelse att frånträda anställningen i förtid, i permitteringssituationer, vid eldsolycka och arbetsgivarens konkurs samt i vissa fall till följd av arbetstagarens sjukdom (27—32 §§). Förslaget innehöll vidare regler om när arbetsgivare respektive arbetstagare hade rätt att omedelbart häva anställningen (33 och 34 §§).

I betänkandet skildes således på anställning för bestämd tid och sådan som ingåtts för obestämd tid eller tillsvidare.⁶⁷ Med avtal för bestämd tid

67 SOU 1935:18 s 39 f.

avsågs inte enbart avtal för viss kalendervis bestämd tid utan alla avtal där arbetstiden var på något sätt objektivt fastställd. Kommitténs uppfattning var, att parterna — liksom enligt ditintills gällande rätt — borde ha full valfrihet mellan olika anställningsformer. Beträffande förekomsten av olika anställningsformer uttalade kommittén att tillsvidareanställningar var de oftast förekommande.⁶⁸ Enligt den tidigare nämnda, av socialstyrelsen företagna undersökningen,⁶⁹ var endast omkring fem procent av arbetstagararna anställda för viss tid och då i flertalet fall med automatisk förlängning. Visstidsavtal var relativt vanliga inom jordbruket, på advokat-, arkitekt- och ingenjörshyrer samt beträffande företagsledare. Inom arbetstagargrupper som ej omfattades av undersökningen antog kommittén, att visstidsavtal var ännu mer sällsynta. — Det framgår av betänkandet, att avtal som ingåtts för bestämd tid med förlängning om avtalet ej uppsagts viss tid före den överenskomna tidens utgång, betraktades som en mellanform av anställningstyperna tidsbegränsad anställning och tillsvidareanställning.⁷⁰ I nämnda undersökning synes dylika anställningar ha sammanförts med tillsvidareanställningar under rubriken stadigvarande anställning till skillnad från tillfälliga anställningar.⁷¹ Om språkbruket i undersökningen på den senare punkten överensstämmer med lagförslaget — något som kanske inte skall tas för givet — skulle de senare beteckna anställningar avsedda att vara högst sex månader oberoende av formen för avtalet (jfr 4 §).⁷² Det tycks under alla omständigheter mindre ha varit den formella anställningsformen än hur anställningsavtalet fungerade i praktiken som legat till grund för indelningen.

Föreslagna uppsägningstider byggde enligt kommitténs uppfattning huvudsakligen på föreliggande praxis. Enligt vad kommittén uttalade, fanns en bestämd tendens i rättspraxis att anse arbetstagare — åtminstone då det inte var fråga om kroppsarbetare — berättigade till uppsägningstid, varvid

68 SOU 1935:18 s 40.

69 Undersökningen genomfördes 1932 och avsåg privatanställda, således i huvudsak privatanställda tjänstemannagrupper.

70 SOU 1935:18 s 41. Jfr även förslagets 9 §, som avser bruklig avtalsform inom jordbruket.

71 Se SOU 1935:18 s 50 ff tab 2 (baserad på arbetsgivaruppgifter) jfrd med tab 3 (baserad på arbetstagaruppgifter). I den senare tabellen har icke tillfälliga anställningar delats upp i stadigvarande anställningar på obestämd tid och anställningar på viss tid.

72 Se även SOU 1935:18 s 166.

uppsägningstidens längd berodde på anställningens art och anställningstidens längd.⁷³ Av socialstyrelsens undersökning framgick, att drygt 65 % av de tillfrågade arbetstagarna såväl enligt sin egen som arbetsgivarens mening hade rätt till uppsägningstid grundad på kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller sedvänja. Av dessa hade drygt hälften en till två månaders uppsägningstid medan endast 12—13 % hade kortare uppsägningstid än en månad. Beträffande kroppsarbetare var enligt kommittén principen om att tillsvidareanställningar upphör först genom uppsägning efter iakttagandet av viss uppsägningstid inte lika allmänt erkänd, men ändock på frammarsch.⁷⁴ Enligt SAF innehöll vid den aktuella tidpunkten kollektivavtal för 130.000 arbetare regler om sex till fjorton dagars uppsägningstid, medan avtal för 115.000 arbetare saknade bestämmelser om uppsägnings-tid.

I lagförslaget 1935 upptogs anställning för visst arbete — till tiden ej klart bestämt — som en särskild anställningsform. Detta motiverades uttryckligen med de fördelar ur anställningsskyddssynpunkt en längre — om än till tiden relativt bestämd — anställning kunde erbjuda jämfört med en tillsvidareanställning.⁷⁵

Från arbetsgivarhåll var man i princip positivt inställd till lagförslaget ehuru man önskade justeringar åt mera arbetsgivarvänligt håll av exempelvis uppsägningstider m m. För arbetstagersidans ståndpunkter har tidigare redogjorts.⁷⁶

Förslaget ledde emellertid som tidigare sagts inte fram till någon allmän reglering av anställningsavtalet. Sedan regeringen år 1939 förklarat att den inte hade för avsikt att framlägga något lagförslag, fick idén om en reglering av anställningsskyddet vila fram till slutet av sextiotalet då förberedelserna till nuvarande anställningsskyddslagstiftning tog sin början.

2.1.2 Kollektivavtalsreglering

Som tidigare nämnts motsatte sig fackföreningsrörelsen kring sekelskiftet varje försök att genom reglering av anställningsavtalets form, uppsäg-

73 SOU 1935:18 s 50.

74 SOU 1935:18 s 68.

75 SOU 1935:18 s 166.

76 Beträffande lagförslagets mottagande se vidare exempelvis Sölvén s 10 ff.

ningstid etc påverka anställningstryggheten då sådana åtgärder främst sågs som ett angrepp på strejkrätten och därmed som ett hot mot den fackliga verksamheten. Samtidigt krävde den växande fackföreningsrörelsen dock att arbetsgivarna skulle acceptera organisations- och turordningsklausuler, liksom regler om företrädesrätt och skydd mot orättmätiga avskedanden. Dessa krav kan sägas ha utgjort ett led i försöken att på andra vägar än lagstiftningens säkra anställningstryggheten, men hade framförallt ett nära samband med strävandena att snabbt bygga upp och konsolidera fackföreningsrörelsen. Den första generella inskränkningen i den fria uppsägningsrätt som följde med bruket av obestämda anställningsavtal, tillsvidareanställningar, kom att bli skyddet för föreningsrätten.

Sedan arbetsgivarna vägrat avstå från den 1905 i § 23 i SAFs stadgar intagna principen, att arbetsgivarna skulle förbehålla sig rätten att efter fritt skön anta och avskeda arbetskraft, slöts 1906 ett avtal mellan LO och SAF, den s k decemberkompromissen, enligt vilken följande bestämmelse skulle inflyta i samtliga kollektivavtal på parternas område:

Med iakttagande av avtalets bestämmelser i övrigt äger arbetsgivare rätt att leda och fördela arbetet, att fritt antaga och avskeda arbetare samt att använda arbetare, oavsett om dessa äro organiserade eller ej.

Föreningsrätten skall å omse sidor lämnas okränk.

Anse arbetare, att avskedande ägt rum under omständigheter som kunna tolkas såsom angrepp på föreningsrätten, äga de innan andra åtgärder vidtagas, genom sin organisation påkalla undersökning för vinnande av rättelse.

De principiellt viktiga förändringarna på anställningstrygghetens område kom fortsättningsvis att ske avtalsvägen i samarbete mellan arbetsmarknadens parter.

Kollektivavtalsreglerade anställningsförhållanden blev allt vanligare.⁷⁷ Den alltså gällande lagstiftningen beträffande anställningsavtal under nittonhundratalets första årtionden, legostadgan och näringsfrihetsförordningen, saknade nu väsentligen betydelse för större delen av arbetsmarknaden.⁷⁸ Inom industri och handel tillämpades allmänt det fria anställningsavtalet.⁷⁹ Även om legostadgan alltså tillämpades inom jordbruket var det även där vanligt med anställning på lösare villkor, som

77 Se här till exempelvis prop 1910:96 s 37, Casparsson, LO under fem årtionden s 618 f och Sölvén s 18.

78 Jfr Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 203.

79 Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 215.

inte uppfyllde stadgans formkrav.⁸⁰ Stadgan upphörde för övrigt att gälla 1926. Det tycks också ha varit så, att kollektivavtalsreglerade anställningsvillkor kunde tillämpas parallellt med legostadgan på ett och samma anställningsförhållande.⁸¹ Avtalsregler om iakttagande av uppsägningstid var inte ovanliga redan i seklets början. Denna utveckling fortgick även om det också långt senare, framförallt bland kroppsarbetare, alltjämt var vanligt att regler om uppsägningstid helt saknades eller att uppsägningstiden var så kort som en vecka eller fjorton dagar.⁸² Av den undersökning av tjänstemannagruppernas förhållanden som föregick förslaget till lag om arbetsavtal 1935 framgick exempelvis, att majoriteten av de privatanställda var berättigade till uppsägningstid om minst en månad.⁸³ Denna tilltagande utbredning av bruket av uppsägningstid fick så småningom betydelse också för andra än de direkt avtalsbundna parterna. Detta framgår exempelvis av rättsfallet NJA 1948 s 799, där högsta domstolen fastslår, att skyldighet att iaktta uppsägningstid kan föreligga oberoende av uttrycklig överenskommelse härom på grund av sedvanerätt (gällande branschpraxis). Sammanfattningsvis kan sägas, att iakttagandet av viss uppsägningstid blev allt vanligare men att uppsägningstidens längd dock varierade starkt mellan olika branscher och grupper på arbetsmarknaden.

Egentliga inskränkningar i arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt, med undantag för skyddet för föreningsrätten, kom dock p g a decemberkompromissen och dess följder för kollektivavtalen att i princip omöjliggöras för hela den viktiga del av arbetsmarknaden som var knuten till SAF. Som en följd av decemberkompromissen hade ju § 23 i SAF:s stadgar kommit att inflyta i så gott som samtliga kollektivavtal på LO—SAF-området. Verkstadsföreningen som gick in i SAF 1917 hade dock fått dispens för § 23 med avseende på metallarbetareavtalet och även hamnarbetarna hade lyckats få vissa uppmjukningar i tillämpningen av paragrafen.⁸⁴ Det tycks likväl ha varit vanligt förekommande att arbetsgivarna i kollektivavtalsreglerade förhållanden — även inom SAFs område — uppgav skäl för

80 Prop 1910:96 s 85 f.

81 Schmidt m fl, Arbetstid och semester . . . s 18.

82 Så sent som 1964 gällde för LO—SAF-området en rekommenderad ömsesidig uppsägningstid om endast fjorton dagar efter minst nio månaders anställning (jfr framställningen om huvudavtalet nedan avsnittet 2.2.2).

83 Se vidare ovan avsnittet 2.1.1.

84 Geijer, Rätten till arbetsplatsen s 19.

avskedanden också i de fall de förbehållits en i princip oinskränkt uppsägningsrätt.⁸⁵ Det förekom även, särskilt vid större företag, att arbetsgivarna iakttog viss turordning vid uppsägningar p g a arbetsbrist byggd på anställningstidens längd etc.⁸⁶

I kollektivavtal utanför SAFs område förekom betydligt mera långtgående inskränkningar i uppsägningsrätten än decemberkompromissen medgav, exempelvis krav på iakttagande av turordning i arbetsbristsituationer och krav på "giltig orsak" vid övriga avskedanden, företrädesrätt till återanställning m m.⁸⁷

I och med slutandet av det s k Saltsjöbadsavtalet 1938 mellan SAF och LO kom rådande praxis mellan parterna att formaliseras. I kapitel tre i huvudavtalet intogs nämligen regler om uppsägningsvarsel och samrådsplikt. Reglerna innebar, att när en arbetare varit anställd i minst ett år så skulle arbetsgivaren minst en vecka före uppsägning eller permittering underrätta fackets representant på arbetsplatsen om den planerade åtgärden (uppsägningsvarsel). På begäran skulle sedan samråd ofördröjligen äga rum mellan arbetsgivaren och fackets representant (samrådsplikt). Regleringen innebar ingen uppskovsskyldighet med själva åtgärden för arbetsgivaren, men arbetarsidan kunde begära förhandlingar och efter beslut av förbundet även hänskjuta frågan till undersökning inom den av parterna inrättade arbetsmarknadsnämnden.⁸⁸ Nämnden företog en lämplighets- eller billighetprövning bestående i en avvägning av de motstående intressena — det vill säga produktionens beroende av arbetskraftens duglighet och lämplighet å ena sidan och arbetarnas berättigade intresse av trygghet i anställningen å den andra. Var fråga om uppsägning på grund av personliga förhållanden prövades de uppgivna skälens saklighet. Var fråga om arbetsbrist skulle anställningstidens längd liksom arbetstagarens försörjningsbörda falla avgörandet vid lika skicklighet och lämplighet. Nämnden saknade sanktionsmedel. Redan förfarandereglererna medförde dock rättslig förpliktelse för arbetsgivaren att uppge skäl för uppsägningar och permitteringar samt att träda i förhandling.

85 Geijer, Rätten till arbetsplatsen s 19 och 30.

86 Casparsson, Saltsjöbadsavtalet s 162 f.

87 Jfr exempelvis Casparsson, Saltsjöbadsavtalet s 158, Undén s 29 ävensom ett stort antal rättsfall (se exempelvis från trettioalet AD 1930:49, 1931:132, 1932:93, 100 och 125, 1933:94 och 165 samt 1939:76).

88 Nämnden bestod av tre representanter från vardera huvudorganisationen.

Med tanke på senare utveckling är huvudavtalets uppdelning av uppsägningsfallen i två huvudkategorier, dels personliga uppsägningar (s k subjektiv uppsägningsgrund), dels uppsägning p g a arbetsbrist (s k objektiv uppsägningsgrund) intressant. Denna indelning härrör från ett PM inför förhandlingarna, framlagt av arbetarsidan.⁸⁹

Huvudavtalet var en central uppgörelse mellan SAF och LO och dessa organisationer förband sig att verka för att överenskommelsen blev antagen som kollektivavtal av deras respektive medlemsorganisationer.

Som Geijer påpekat, kan överenskommelsens tillkomst ses mot bakgrund av den redan tidigare tillämpade ordningen ävensom det politiska läget — arbetsgivarna brukade faktiskt uppge skäl i ifrågavarande sammanhang och socialdemokraternas styrka gjorde att lagstiftning till arbetstagarnas förmån framstod som en för i synnerhet arbetsgivarna hotande möjlighet.⁹⁰ Även Westerståhl anför flera olika omständigheter som bakgrund för överenskommelsen; att en markerad högkonjunktur hade inletts, att antalet öppna konflikter på arbetsmarknaden hade sjunkit till ett minimum, att parterna hyste misstro mot statsingripanden i arbetsmarknadsorganisationernas verksamhet.⁹¹ Ingripanden av lagstiftaren hade gång på gång aktualiserats med eftertryck från borgerligt håll.⁹²

Vi kan således med de nämnda författarna konstatera, att det hos parterna fanns ett ömsesidigt intresse av överläggningar och uppgörelse för att bli hålla regeringen utanför.⁹³ Under överläggningarnas gång ändrades dock något förutsättningarna för en eventuell lagstiftning jämfört med läget vid förhandlingsstarten. Socialdemokraternas starkare ställning i andra kammaren efter de allmänna valen 1936 borgade för att lagstiftning i strid med deras uppfattning inte skulle kunna komma till stånd. I följd härav kom oppositionen mot avtalet inom LO att tillta, dock inte värre än att avtalsförslaget godkändes av representantskapet med 65 röster mot 23. Det var framförallt inom byggnads-, transport-, grafiker- och hotell- och restaurangfacken som motståndet fanns. Uppgörelsen acceptera-

89 Casparsson, Saltsjöbadsavtalet s 157 ff.

90 Geijer, Rätten till arbetsplatsen s 21 f.

91 Westerståhl s 201 ff.

92 Se exempelvis Sölvén s 10 ff.

93 Parterna avböjde socialministerns förslag, att överläggningarna skulle leddas av tre av regeringen utsedda personer. Jfr även Casparsson, Saltsjöbadsavtalet s 159 ff.

des i den socialdemokratiska pressen medan inställningen hos den borgerliga pressen varierade.⁹⁴

Sedan huvudavtalet antogs 1938 har samarbetet mellan SAF och LO fortgått och vid olika tillfällen föranlett förändringar i den ursprungliga avtalstexten.

År 1946 undertecknades det s k företagsnämndsavtalet mellan LO och SAF. Enligt § 7 i detta avtal skulle arbetsgivare vid uppsägningar eller permitteringar av arbetstagare med minst nio månaders anställning lämna varsel till arbetarnas representanter i nämnden senast fjorton dagar i förväg, innehållande uppgift om den ifrågasatta åtgärden och berörda arbetstagare. På begäran skulle samråd rörande den tilltänkta åtgärden ofördröjligen äga rum i nämnden. Enligt § 8 hade vidare arbetstagare som berördes i § 7 och avskedats eller permitterats viss rätt till återanställning vid ökande arbetstillgång inom fyra månader. I den mån befintlig praxis gav arbetstagarna en förmånligare ställning än avtalet skulle denna praxis bibehållas.

Den 10 november 1947 avtalades om sådana ändringar i huvudavtalet att dess tredje kapitel kom att stå i överensstämmelse med avtalet om företagsnämnder i aktuellt hänseende; således framförallt att varsel och samråd numera avsåg arbetare med nio månaders anställning och skulle ske fjorton dagar i förväg.

Genom senare ändring i huvudavtalet har år 1958 antalet suppleanter i arbetsmarknadsnämnden utökats från tre till sex och därefter reglerna om uppsägning och permittering skärpts i takt med kraven på ökad anställningstrygghet. Dessa senare ändringar kommer att beröras i avsnittet 2.2.2 nedan.

Saltsjöbadsavtalet innebar således redan i sin ursprungliga utformning att arbetarna fick stöd för kravet på sakligt motiverade uppsägningar. Avtalet gällde emellertid endast mellan LO och SAF och dessa organisationers medlemmar. Så sent som 1956 skriver Geijer, att avtalsbestämmelserna inte var av någon direkt betydelse för tjänstemannaorganisationerna samt att de för övrigt endast täckte anställningsförhållandena för ungefär hälften av de arbetare som var organiserade i LO.⁹⁵ Icke desto mindre kan man nog våga utgå från att de värderingar som kommit till uttryck i Saltsjöbadsavtalet grep omkring sig i samhället och härvid torde just avtals-

94 Se vidare Westerstähl s 204 ff och Casparsson, Saltsjöbadsavtalet s 196 ff.

95 Geijer, Rätten till arbetsplatsen s 23.

fästandet ha varit en bidragande orsak. Ett uttryck härför är bl a vissa uttalanden i samband med tillkomsten av 1952 års sjömanslag, vilka behandlas i avsnittet 2.2.1 nedan.

Samtidigt kan man dock konstatera, att den princip om arbetsgivarens (och arbetstagarrens) fria uppsägningsrätt som fastslagits av arbetsdomstolen i AD 1932:100 ännu vid slutet av den här behandlade perioden alltså var gällande rätt.⁹⁶ Möjligen hade den begränsning som låg i att uppsägning inte fick ske i strid med lag eller goda seder under mellantiden fått större praktisk betydelse genom den allmänna utvecklingen och de under perioden införda lagarna om punktvisa förbud mot avskedande i vissa fall.⁹⁷

2.1.3 Punktregering av anställningsskyddet

I mer begränsade lagstiftningssammanhang förekom regler av betydelse ur anställningsskyddssynpunkt långt innan någon mer allmän reglering av anställningsavtalet kom till stånd.

År 1914 antog riksdagen, efter nordiskt lagstiftningssamarbete, lagen om kommission, handelsagentur och handelsresande. Enligt lagens 86 § fick handelsresande inte, med mindre rätt därtill följde av avtalet eller giltig anledning förelåg, utan föregående uppsägning skiljas från sin anställning eller själva lämna densamma. Uppsägningstiden var minst tre månader och skulle ske till den första i månaden.

Bestämmelserna motiverades i betänkandet kort och gott med att de ”kommitterade inhämtat, att det inom alla tre länderna är ett önskemål hos de handelsresande att komma i åtnjutande af uppsägningstid. Något berättigadt intresse hos principalerna torde icke genom en sådan bestämmelse trädas för nära”.⁹⁸ Av paragrafen framgår att bestämmelsen är dispositiv och uppsägningstiden, tre månader, hade valts med utgångspunkt från rådande skick och bruk.

96 Rättsgrundsatsen bekräftades av arbetsdomstolen bl a så sent som i AD 1967:17.

97 Jfr avsnittet 2.1.3 nedan.

98 Förslag till lag om kommission, handelsagentur och handelsresande m m afgifna af dertill utsedda kommitterade, Stockholm 1913 s 225.

I det fortsatta lagstiftningsarbetet förbigicks paragrafen med en nästan anmärkningsvärd tystnad.⁹⁹ En förklaring härtill kan vara att bestämmelsen, som ju dessutom är dispositiv, berörde en relativt begränsad grupp på arbetsmarknaden. En annan förklaring är den gemensamma nordiska lagstiftningsbakgrunden.

Också 1922 års sjömanslag var resultatet av gemensamt nordiskt lagstiftningsarbete.¹ Lagen, som avlöste äldre lagstiftning på området från 1891, innehöll bestämmelser om såväl befälhavares som sjömäns anställningsvillkor. Vad beträffar befälhavarens anställningsavtal var detta relativt detaljreglerat, och synbarligen i nu aktuellt hänseende dikterat av ett starkt intresse av att skydda redaren från att kaptenen avvek från sin post. Beträffande sjömän stadgades bl a, att anställningsavtalet kunde ingås för bestämd eller obestämd tid och att om annat inte särskilt avtalats uppsägning skulle ske med iakttagande av uppsägningstid om en månad (befäl) eller en vecka (manskap). Normalt skulle uppsägning vidare ske i svensk hamn (13 §).

Båda de nu berörda regleringarna avsåg således en speciell grupp på arbetsmarknaden och inskränkningen i den fria uppsägningsrätten bestod endast i dispositiva föreskrifter om iakttagandet av uppsägningstid.

I ett lagförslag om driftsnämnder 1923 framfördes för första gången krav på en mer allmän begränsning i arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt.² Driftsnämnd skulle således ha rätt att yttra sig över fall av oberättigade avskedanden innefattande bl a föreningsrättskränkning, avskedande av ledamot av driftsnämnden fick inte ske utan tvingande skäl, och nämnden skulle ha rätt att yttra sig och avge förslag angående avskedanden i samband med driftsinskränkningar. I händelse av oenighet mellan nämnden och arbetsgivaren skulle ärendet kunna hänskjutas till vederbörande förbundsorganisationer. Lagförslaget, som skarpt tillbakavisades från arbetsgivarhåll,³ lades inte till grund för någon proposition och motioner om lagstiftning i enlighet med förslaget avvisades av andra lagutskottet.⁴

99 Jfr prop 1914:47 A och ALU 1914:7 A.

1 Prop 1922:13.

2 SOU 1923:29, se specialmotiveringen till 14 och 18 §§ s 219 ff.

3 Arbetsgivarnas representant i utredningen reserverade sig och fann en dylik lagstiftning "onödig, ja, t o m direkt skadlig", SOU 1923:29 s 239.

4 ALU 1924:43. Se härtill även Schmidt, Kring tjänsteavtalets rättskällor s 216.

Under trettio- och fyrtiotalen infördes dock i lagstiftningen en rad punktvisa begränsningar i den fria uppsägningsrätten av mindre omfattning.

Kommittén angående privatanställda presenterade som tidigare nämnts 1935 sitt förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt. Vid 1936 års riksdag framlade regeringen en proposition, som i huvudsak byggde på förslaget.⁵ Man hade dock uteslutit regleringen av den s k negativa föreningsrätten och gjort reglerna om föreningsrätt tvingande. — Efter vissa meningsskiljaktigheter partierna emellan avslutades lagstiftningsärendet med att riksdagen enhälligt antog ett sammanjämningsförslag från andra lagutskottet.⁶ Lagstiftningen innebar, att uppsägning eller avskedande i strid med föreningsrätten blev ogiltigt.

Att riksdagsbehandlingen slutade i total enighet — trots tidigare av partierna intagna disparata ståndpunkter — kan man antagligen, liksom Westerstahl, tillskriva det faktum att för den organiserade arbetsmarknaden ”den sålunda antagna förenings- och förhandlingsrättslagen icke skulle spela någon större roll, eftersom man här i allmänhet redan långt tidigare lyckats förskaffa sig ifrågavarande rättigheter”.⁷

År 1940 ändrades lagen om förenings- och förhandlingsrätt så att 3 § kom att innehålla en mera preciserad och utförlig beskrivning av föreningsrättens innehåll och innebörden av föreningsrättskränkning. Ändringen hade inte någon större saklig betydelse.

År 1944 väcktes från högerhåll motioner i riksdagen om förtydligande i visst hänseende av 13 § FFL.⁸ I motionerna föreslogs, att 13 § skulle tillföras ett förtydligande att frågor om avskedande, även om de voro av beskaffenhet att höra under domstol, måtte på begäran av endera parten kunna överlämnas till avgörande av sådan skiljenämnd, som i visst fall kunde inrättas enligt 13 §. Bakgrunden var, att enligt tredje kapitlet lagen om förenings- och förhandlingsrätt så skulle förhandlingsrätten utövas på visst sätt om huvudorganisation av arbetstagare genom anmälan till socialstyrelsen påkallat kapitlets tillämpning, innefattande skyldigheten att underkasta sig den i 16 § föreskrivna fredsplikten. Om så skett och för-

5 Prop 1936:240.

6 ALU memorial nr 59 1936 (3 §).

7 Westerstahl s 408.

8 Första kammaren, motion nr 96, och andra kammaren, motion nr 159 (lika lydande).

handlingar mellan parterna i någon fråga misslyckats, så skulle socialstyrelsen på begäran utse en opartisk ordförande att leda förhandlingarna. Om parterna likväl inte kunde enas skulle de på ordförandens uppmaning utse skiljenämnd att avgöra frågan. Om parterna inte efterkom en sådan uppmaning, och frågan inte var av beskaffenhet att höra under domstol, skulle ordföranden istället begära hos socialstyrelsen att denna utsåg skiljenämnd. Sådan nämnds förslag var inte rättsligt förpliktande, men förslaget och parternas inställning till detta kunde offentliggöras. — Att avskedandefrågor i egenskap av rättstvister, inte kunde på angivet vis överlämnas till skiljenämnd, hade enligt motionärerna fått till följd att just frågor om berättigade avskedanden hade kommit att undandragas förhandlingar enligt lagen. Parterna fann nämligen att en förhandling som inte kunde leda till handläggning inför skiljenämnd om parterna inte lyckades nå enighet i regel var ganska meningslös. Domstolsavgöranden, som ju måste följa den formella rättens bud, ledde å andra sidan ofta till avgöranden som, enligt motionärernas synsätt, ur allmän synpunkt föreföll mindre tilltalande. En opartisk ordförande och en skiljenämnd skulle därmed kunna förmå parterna att ena sig om en mindre formalistisk lösning.

Motionerna behandlades av andra lagutskottet, som avstyrkte då man fann, att förslaget inte stod i överensstämmelse med grundläggande drag i rättssystemet. Bl a skulle syftet med skiljeförfarandet — att med andra medel än domstols dom, nämligen presskampanjer etc, driva igenom skiljenämndens förslag — i de av motionärerna avsedda fallen innebära, att man med statlig medverkan sökte genom påtryckning förmå en part att avstå från sin legala rätt. I stället hänvisade man organisationer och arbetsgivare att ingå avtal av samma karaktär som det s k huvudavtalet mellan LO och SAF.⁹

Bl a arbetsdomstolens ordförande och arbetstagarorganisationerna yttrade sig över motionerna. Arbetsdomstolens ordförande instämde med utskottet och avvisade bestämt motionärernas förslag, medan LO och DACO var positiva till den föreslagna ändringen.¹⁰ Förslaget avsatte aldrig några spår i förenings- och förhandlingsrättslagen.

9 ALU 1944:36 s 7. Beträffande huvudavtalets närmare innehåll, se avsnittet 2.1.2 ovan.

10 Yttrandena finns fogade till ALU 1944:36. DACO står för De anställdas centralorganisation, vilken organiserade de privatanställda tjänstemannagrupperna.

Även om reglerna om förbud mot föreningsrättskränkande avsked naturligtvis i viss mån ökade den individuella anställningstryggheten för arbetstagarna, så var syftet med lagstiftningen framförallt att stödja främst tjänstemannagruppernas fackliga strävanden. Samma huvudsyfte, nämligen att stödja facklig verksamhet på arbetsplatserna, nu på arbetsmiljöområdet, kan sägas karakterisera det punktförbud mot avsked som infördes genom 1949 års arbetarskyddslag.¹¹

Enligt 42 § arbetarskyddslagen fick arbetsgivaren inte skilja någon från anställningen på den grund att han utsetts till skyddsombud eller i anledning av hans verksamhet som sådant ombud. En sådan rättshandling blev ogiltig och var vidare skadeståndssanktionerad.

Redan enligt tidigare arbetarskyddslag gällde, att skyddsombud inte fick hindras i sin verksamhet, men det var i hög grad tveksamt om denna bestämmelse kunde ge skydd mot trakasserier i form av uppsägning från arbetsgivarens sida. Till den tidigare bestämmelsen hade vidare saknats påföljdsregler. Under det berörda lagstiftningsarbetets gång hade SAF och LO ingått ett avtal om allmänna regler för den lokala säkerhetstjänstens organisation, enligt vilka hinder för skyddsombudets verksamhet från arbetsgivarens sida skulle kunna prövas av den genom huvudavtalet av parterna inrättade arbetsmarknadsnämnden. Införandet av ett uttryckligt uppsägningsförbud för dylika situationer direkt i lagen tycks dock ha kunnat ske utan protester från arbetsmarknadens parter.¹²

Genom lagstiftning 1939 hade vidare arbetsgivarnas möjligheter till avsked eller uppsägning inskränkts i ytterligare några speciella situationer, nämligen genom lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av trolovning eller äktenskap m m respektive lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m.

Den tidigare lagen byggde på ett av befolkningskommissionen avgivet förslag,¹³ och hade sin bakgrund i bl a överbäganden om sambandet mellan kvinnors förvärvsarbete och arbetsförhållanden å ena sidan och den fortgående nativitetsminskningen å andra sidan.¹⁴ Departementschefen ansåg dock allmänna jämlikhetssträvanden vara huvudsyftet med lagen.¹⁵

11 Prop 1948:298.

12 Jfr prop 1948:298 s 240 och SOU 1946:60 s 827.

13 SOU 1938:13.

14 Prop 1939:114 s 8 f.

15 Prop 1939:114 s 22.

Enligt den av riksdagen antagna lagen skulle kvinnor, som sedan minst två år haft stadigvarande anställning hos arbetsgivare med i genomsnitt minst tre arbetstagare anställda inte kunna sägas upp — eller få sina anställningsförmåner minskade — med anledning av att de ingick trolovning eller äktenskap, blev havande eller födde barn. I samband med havandeskap och födsel var de även berättigade till upp till tolv veckors tjänstledighet. Åtgärder i strid med lagen blev ogiltiga och medförde även skadeståndsskyldighet.

Den antagna regleringen tycks ha stått i relativt god överensstämmelse med redan rådande praxis på större delen av arbetsmarknaden. Motsvarande ordning gällde således redan på den statliga sidan och tillämpades även normalt inom kommuner och stora delar av den privata arbetsmarknaden, såsom inom industrin. Bland de privatanställda, dvs tjänstemannagrupperna, och då i synnerhet inom bank- och försäkringsverksamhet var det emellertid inte ovanligt att kvinnliga arbetstagare i de av lagen omfattade situationerna fick sluta sina anställningar.¹⁶ Under lagstiftningsarbetets gång togs dock även inom de senast angivna områdena vissa initiativ till frivillig förändring av där rådande praxis.¹⁷

Arbetstagarnas fackliga organisationer var vid remissbehandlingen genomgående positiva till den föreslagna regleringen medan arbetsgivarrepresentanterna ställde sig avvisande. Från SAF anfördes, att man visserligen ifrågasatte lämpligheten av avsked eller uppsägning i angivna situationer, men att man samtidigt ansåg det vara ett allvarligt missgrepp att lagstiftningsvägen råda bot på eventuella missförhållanden och att förhandlingsvägen i stället var att föredra. Den föreslagna regleringen betecknades som ett "djupgående ingrepp i den ekonomiska handlingsfriheten".¹⁸ I huvudsak samma inställning som arbetsgivarna hade reservanterna i andra lagutskottet; de yrkade avslag på propositionen.¹⁹

Lagen om förbud mot avsked vid trolovning och äktenskap m m ersattes sedermera av lagen 1945 om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap eller havandeskap m m. Nyheterna var, att lagen gjordes tillämplig på alla arbetsplatser oavsett storlek samt att kravet på

16 Jfr prop 1939:114 s 7 f.

17 Se ALU 1939:26 s 10.

18 Prop 1939:114 s 10 ff.

19 Reservanterna utgjordes av högerns, folkpartiets och bondeförbundets representanter samt en socialdemokrat.

viss kvalificerande anställningstid slopades såvitt avsåg trolovning och äktenskap och minskades till ett år vid havandeskap och barnafödande. Tiden för frånvaro i samband med havandeskap och förlossning hade vidare utsträckts från maximalt tolv veckor till sex månader. Som skäl till de föreslagna förändringarna anfördes i motiven "abortprofylaktiska" synpunkter.²⁰

Arbetsgivarna ställde sig vid remissbehandlingen helt avvisande till de föreslagna ändringarna och menade, att man inte kunnat påvisa att den tidigare lagstiftningen var behäftad med några brister.²¹

Regleringen i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnpliktstjänstgöring m m (värnpliktsledighetslagen), som antogs av den urtima riksdagen 1939, och som allttjämt gäller, innebär att ingen får skiljas från innehavd anställning p g a tjänstgöring som åligger honom enligt värnpliktslagen eller som han enligt annat lagstadgande är skyldig att utföra åt det allmänna (1 §). Arbetsgivaren har dock möjlighet att redan vid anställningsavtalets ingående begränsa detta intill tiden för värnpliktstjänstgöringens början, där tjänstgöringen enligt lag skall pågå i mer än tre månader (2 §).²² Arbetsgivare som bryter mot lagen kan drabbas av skadestånd.²³ Regleringen bygger på tidigare lagstiftning av liknande typ,²⁴ men innebär en utvidgning av skyddet för arbetstagarna i flera hänseenden. Så hade tidigare lagstiftning exempelvis endast avsett militärtjänstgöring med högst sextio dagars varaktighet. Regleringen uppbärs av såväl statliga som sociala intressen; "ur försvarsväsendets synpunkt måste det uppenbarligen framstå som önskvärt att sociala olägenheter av värnpliktstjänstgöringens fullgörande i görligaste mån undvikas".²⁵

Arbetstagarnas fackliga organisationer var vid remissbehandlingen som regel positivt inställda till den föreslagna regleringen, medan det från

20 Se prop 1945:368 s 20 och ALU 1945:85 (höstsessionen) s 7 ff.

21 Prop 1945:368 s 13 ff.

22 Detta stadgande har 1982 överförts till anställningsskyddslagen; se avsnittet 3.4.5 nedan.

23 Prop 1939:20.

24 Lagen kom att ersätta lagen 16.10.1914 om förbud i vissa fall mot värnpliktigas skiljande från tjänst eller arbete. Bestämmelser av liknande typ hade funnits redan i 1860 års kungörelse angående den allmänna beväringen och i 1833 års legostadga. Beträffande legostadgan se exempelvis Schrevelius, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt del III s 175 f.

25 Andra särskilda utskottets utlåtande 1939:12 (urtima riksdagen).

bl a arbetsgivarhåll restes protester mot att skyddet föreslogs omfatta även den grundläggande militärutbildningen. Man menade, att detta lade alltför stort band på arbetsgivarnas rörelsefrihet. Man ville även införa en viss minsta kvalificerande anställningstid om ett år som förutsättning för lagens tillämplighet.²⁶ Bägge dessa invändningar avvisades emellertid av departementschefen.²⁷ Vid utskottsbehandlingen uttalades dock, att de anställningar lagen avser skulle vara av mera varaktig natur; ett uttalande som riksdagen senare ställde sig bakom.

Med hembiträdeslagen av år 1944 slutligen, infördes för första gången i mer modern tid en ingående lagreglering av anställningsavtalet, om än begränsad till denna särskilda kategori av arbetstagare.²⁸ Från lagens tillämpningsområde undantogs dock anställningsförhållanden ingångna för viss tid understigande en månad samt avtal som inte innebar heltidssysselsättning och minst sex arbetsdagar i veckan. Beträffande anställningsform stadgades i 5 § att avtal ingånget för bestämd tid enligt huvudregeln upphörde att gälla då den överenskomna tiden gått till ända. Var avtalstiden ett år eller längre skulle avtalet dock anses ha övergått i tillsvidareanställning om inte uppsägning skett senast fjorton dagar före avtalstidens slut. Vid tillsvidareanställning skulle i brist på avtal gälla fjorton dagars uppsägningstid. Enligt 14 § kunde dock även visstidsanställning brytas i förtid med iakttagande av fjorton dagars uppsägningstid i samband med minst fjorton dagars sjukdom hos hembiträdet. Enligt 15 § kunde anställning alltid brytas omedelbart om hembiträdet i väsentlig mån åsidosatt sina skyldigheter eller befanns lida av vissa i lagen angivna sjukdomar.²⁹ Även hembiträdet kunde i vissa fall omedelbart frånträda anställningen (16 §).

Lagförslaget avvek i nämnda hänseenden något från såväl hembiträdesutredningens s k huvudförslag, som befolkningsutredningens förslag.³⁰

26 Prop 1939:20 s 6 ff. Med arbetsgiversidan instämde bl a arbetsdomstolens ordförande och socialstyrelsen.

27 Prop 1939:20 s 14 ff.

28 Prop 1944:217.

29 Intressant är, att arbetsgivaren för att bibehållas vid sina rättigheter måste — där fråga ej var om de angivna sjukdomarna — reagera inom en vecka från vetskap om det återopade förhållandet.

30 Hembiträdesutredningens förslag föreligger i SOU 1939:15 (se närmare 4, 5, 13, 14 och 15 §§). Beträffande befolkningsutredningens förslag se prop 1944:217 s 57.

Den föreslagna, och sedermera av riksdagen antagna, uppsägningstiden om fjorton dagar, synes närmast ha varit en kompromiss. Där uppsägningstid tillämpades synes denna enligt rådande praxis normalt ha varit en månad, men det var heller inte ovanligt att regler om uppsägning helt saknades.³¹ Regeln om uppsägningstid vid längre visstidsanställning infördes mot arbetsgivarnas protester om ett "förkastligt intrång i avtalsfriheten".³² Beträffande möjligheterna att avbryta en visstidsanställning p g a arbetstagarens sjukdom uttalas i hembiträdesutredningen, att här saknas utvecklade sedvänjor, men att det allmänt torde anses att en omedelbar uppsägningsrätt inte förelåg utan att viss — ehuru osäkert hur lång — uppsägningstid måste iakttas i dylika fall.³³ Tillsvidareanställningar kunde naturligtvis alltid brytas med iakttagande av föreskriven uppsägningstid. Slutligen uttalades, att det saknades fastare sedvänjor även ifråga om rätten att omedelbart bryta en anställning till följd av att motparten åsidosatt sina skyldigheter enligt avtalet.³⁴

Hembiträdeslagen väckte stor uppmärksamhet och gick igenom riksdagen först efter en andra omröstning, föregången av en sammanjämkning av ståndpunkterna i andra lagutskottet.³⁵ Härvid var det väl inte i första hand de här genomgångna reglerna som tilldrog sig intresse, utan i synnerhet reglerna om arbetstid, övertid och fridagar. Sammanfattningsvis kan dock lagen i sin helhet sägas vara en för tiden ovanligt långtgående skyddslag för arbetstagarna. Det förtjänar att påpekas, att det vid tiden för lagens tillkomst sedan länge rådde stark brist på hembiträden.³⁶

Sammanfattningsvis kan sägas, att de inskränkningar i arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt, som skedde lagstiftningsvägen under den i detta avsnitt behandlade epoken var av begränsad räckvidd; de avsåg speciella situationer eller begränsade arbetstagargrupper samt innebar vanligen endast en kodifiering av praxis som redan var mer eller mindre allmänt vedertagen av parterna på arbetsmarknaden.

31 Prop 1944:217 s 57 ff.

32 Prop 1944:217 s 59.

33 Prop 1944:217 s 101 f.

34 Prop 1944:217 s 105.

35 Se ALU memorial 1944:60. Ändringarna berörde dock inte här diskuterade paragrafer.

36 Se exempelvis prop 1944:217 s 40 f, SOU 1939:15 s 27 ävensom prop 1945:368 s 21.

2.1.4 Särskilt om de offentliganställda

Avslutningsvis skall i korthet behandlas förhållandena och utvecklingen på den offentliga sektorn av arbetsmarknaden.

Den arbetsrättsliga reglering som beskrivits i tidigare avsnitt gällde så gott som uteslutande den privata arbetsmarknaden. Detta har sin förklaring i att den rättsställning som de offentliganställda, i synnerhet tjänstemän med s k ämbetsansvar, intog i förhållande till arbetsgivaren länge betraktades som väsensskild från övriga arbetstagares. — Beträffande statstjänstemän betraktades således länge förhållandet mellan arbetsgivaren, staten, och den enskilde arbetstagaren som helt offentlighetsrättsligt. Anställningen var ett av statsmakten fattat ensidigt antagningsbeslut, ett utflöde av den offentliga makten. Så småningom gjorde sig ett mera avtalsrättsligt synsätt gällande även här, vilket successivt närmat sig det på den privata sektorn.³⁷

Redan 1937 tillerkändes således statstjänstemän något som kallades förhandlingsrätt men som egentligen endast syftade till att bereda arbetstagarna tillfälle att genom sina organisationer framföra synpunkter och önskemål beträffande anställningsförhållandena innan vederbörande myndighet fattade sitt ensidiga beslut.³⁸

Också när det gäller anställningstryggheten fanns skillnader mellan de statsanställda och arbetstagarna på den privata sektorn av arbetsmarknaden. Enligt 36 § RF (1809) kan ordinarie tjänsteman hos staten ej skiljas från tjänsten annat än genom domstols dom. Detta har medfört att sådana statstjänstemän i princip betraktats som oavsättliga — även om man kanske härvid bör erinra sig det tidigare mycket långtgående och straffrättsligt reglerade ämbetsansvaret. Allteftersom statstjänstemännen blev fler kom principen att urholkas något, eftersom dess tillämpning i praxis gjordes beroende av den anställningstyp som använts vid tjänstetillsättningen. Av de olika tjänstetyper som användes, fullmakt, konstitutorial och förordnande, var det endast fullmakt som ansågs medföra oavsättlighet i rege-

37 Se härtill exempelvis SOU 1960:10 s 47.

38 Kungörelsen 4 juni 1937 (nr 292) angående förhandlingsrätt för statens tjänstemän. Se vidare prop 1965:60 s 29. Först 1965, i o m införandet av statstjänstemannalagen, kom tjänstemän med ämbetsansvar att omfattas av förenings- och förhandlingsrättslagen från 1936, och då endast beträffande frågor inom det s k avtalsstillättna området (3 § StjL).

ringsformens mening. Tjänsteman som tillsatts med konstitutorial ansågs kunna avsättas på administrativ väg efter fel eller försummelse i tjänsten. Beträffande förordnande tillsvidare på ordinarie tjänst var detta före 1965 inte författningsmässigt reglerat men ansågs innebära att anställningen kunde sägas upp till omedelbart upphörande. Däremot ansågs visstidsförordnande respektive förordnande för begränsad tid på ordinarie tjänst under avtalstiden medföra samma oavsättlighetsskydd som 36 § RF.³⁹ — Beträffande icke-ordinarie tjänstemän användes endast anställningstyperna förordnande eller kontrakts- respektive arvodesanställning. Entledigande av statstjänsteman som förordnats tillsvidare på icke-ordinarie tjänst reglerades i 15 § Statens Allmänna Anställningsreglemente (Saar).⁴⁰ Entledigandet skulle föregås av skriftlig uppsägning med iakttagande av viss uppsägningstid. Några egentliga inskränkningar i uppsägningsrätten som sådan fanns ej författningsreglerade, men enligt praxis ansågs att myndighet måste kunna åberopa objektivt godtagbara skäl för åtgärden. Beträffande tidsbegränsade förordnanden liksom kontraktsanställda och arvodister fick man ta ledning i anställningsavtalet och vad som kunde anses förutsett vid anställningen.⁴¹

Beträffande de kommunala tjänstemännen synes rättsläget ha varit mera oklart. Genom lagen 7 maj 1940 (nr 331) om förhandlingsrätt för kommunala tjänstemän tillerkändes även denna arbetstagarkategori möjlighet att genom sina organisationer framföra krav på anställningsförmåner etc. Det normala var dock, att dessa därefter fastställdes i form av ensidigt utfärdade reglementen från arbetsgivaren. Skyldigheten att underkasta sig dessa reglementen var dock beroende av den bakomliggande överenskomsten. Förhållandet mellan arbetstagare och kommun ansågs således — till skillnad från förhållandet mellan statstjänstemännen och deras arbetsgivare — som i princip privaträttsligt grundat.⁴² — Beträffande de kommunala tjänstemännens oavsättlighet var läget likaledes ganska oklart. Enligt normaltjänstereglementen för kommunerna föreskrevs dock vanli-

39 Förordnande för begränsad tid var i princip detsamma som visstidsanställning, men den särskilda anställningsformen användes för att markera att riksdagen ej avsåg att förnya tjänsten efter den avtalade tidens utgång.

40 Se SFS 1948:436.

41 Se vidare prop 1965:60 s 151 ff.

42 Prop 1965:60 s 118.

gen — åtminstone när vi kommer in på femtiotalet — begränsningar i arbetsgivarens uppsägningsrätt beträffande tjänstemän med viss längre anställningstid hos kommunen.⁴³

2.2 Perioden 1950—1975

I föreliggande avsnitt behandlas utvecklingen från omkring 1950, när föreställningen att den enskilde arbetstagaren i någon mån borde tryggas mot godtyckliga uppsägningar från arbetsgivarens sida började få fäste i samhället, fram till och med införandet av 1974 års anställningsskyddslag och därtill anslutande lagstiftning av intresse ur anställningsskyddssynpunkt.¹

2.2.1 *Mot en allmän reglering av anställningsskyddet*

Från och med femtiotalet kan man notera en allmänt ökad förståelse för kraven på anställningstrygghet. Det är värderingarna i Saltsjöbadsavtalet som griper omkring sig i samhället.

Ett uttryck härför är vissa uttalanden i samband med tillkomsten av 1952 års sjömanslag. I lagen föreskrevs, till skillnad från i tidigare sjömanslag och gällande kollektivavtal för sjöfolk som helt saknat bestämmelser angående skydd för orättmätiga uppsägningar etc, viss samråds-skyldighet för arbetsgivaren rörande uppsägningar. I samband härmed finns i motiven tämligen enstämmiga uttalanden från såväl kommittén som departementschefen som andra lagutskottet, om att även om den gamla principen om en ömsesidig fri uppsägningsrätt fortfarande gällde så hade utvecklingen vid den aktuella tidpunkten gått därhän att den enskilde arbetstagaren ansågs böra vara i viss mån tryggad mot sådana upp-

43 SOU 1951:54 s 73 f.

1 En skildring av tillkomsten av äldrelagen respektive lagen 1974 om anställningsskydd finns hos Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning, stencil 1978, och Lagen om anställningsskydd, Lindome 1982.

sägningar från arbetsgivarens sida som inte var sakligt grundade. Man hänvisade till de uttryck denna princip fått just i Saltsjöbadsavtalet.²

Ännu dröjer det emellertid drygt tjugo år innan denna inställning — på något undantag när — manifesterar sig i lagstiftning. Under mellantiden aktualiserades frågan om lagstiftning åtskilliga gånger.

Utvecklingen under perioden bör ses mot bakgrund av de ekonomiska förhållandena under samma tid. Vid andra världskrigets slut hade industrisektorn definitivt övertagit jordbrukets roll som den för landet viktigaste näringsgrenen och den gynnsamma utvecklingen fortsatte stadigt till och med Korea-boomen 1951. Industrin hade då präglats av en jämn och stadig tillväxt alltsedan 1870-talet. Under åren 1952 till 1958 skedde en något långsammare tillväxt inom industrin, vilken under åren fram till 1965 avlöstes av den starkaste tillväxten inom svensk industri någonsin. Jämsides med denna tillväxt pågick en omfattande strukturomvandling. Framförallt teko-, livsmedels- och sko- och läderindustrin stagnerade eller gick tillbaka efter 1952 medan verkstadsindustrin expanderade starkt. Även gruv-, metall-, pappers- och massa- jämte kemisk-teknisk industri utvecklades gynnsamt. Strukturomvandlingen medförde kraftiga förskjutningar i sysselsättningen mellan olika industrigrenar samtidigt som ökande produktivitet — betingad av den tekniska utvecklingen och en ökande internationell konkurrens — medförde att tillväxten inte åtföljdes av någon motsvarande expansion i antalet sysselsatta inom industrin. Sysselsättningsutvecklingen efter 1955 kännetecknas i stället av en stark expansion av tjänstemannasektorn och då särskilt av den offentliga sektorn. Efterkrigstidens svenska industri karakteriseras av ett ökat internationellt beroende. De fördelar svensk industri haft av krigets härjningar i andra västerländska länder synes definitivt överspelade vid mitten av sextioalet och efter "guldåren" fram till 1965 stagnerar industriproduktionen. Jämsides med den ständigt stigande produktiviteten och accelererande stordriftstendenser fick detta synnerligen kännbara konsekvenser för sysselsättningen. Till denna utveckling återkommer jag inledningsvis i nästa avsnitt.

Åren 1957 och 1962 framfördes motioner om utredning och lagstiftning beträffande skydd för uppsägning etc, vilka motioner behandlades av andra lagutskottet.³ Utskottet underströk vid bägge dessa tillfällen vikten av största möjliga trygghet i anställningen för den enskilde arbetstagaren.

2 Se SOU 1951:22 s 47, prop 1952:170 s 89 f och ALU 1952:44 s 86 f.

3 Se ALU 1957:25 och 1962:22.

Man framhöll bl a, att detta var väsentligt inte bara för arbetstagaren och hans familj utan även för arbetsgivaren då det kunde förväntas medföra ökad trivsel och arbetsglädje, vilket i sin tur kunde förväntas leda till förbättrade arbetsprestationer. Även för samhället var det fördelaktigt då det stimulerade den sociala anpassningen och därigenom minskade behoven av samhällsinskridanden i form av ekonomisk hjälp. Mycket talade dock enligt utskottet för att försöka uppnå den önskade ökningen i anställningstryggheten avtalsvägen. Man hänvisade här dels till den pågående och förväntade utvecklingen av förhandlingarna mellan arbetsmarknadens parter, dels till att frivilliga överenskommelser kunde förväntas bli mer effektiva. Orsaken skulle vara att parterna hade större förtroende för egna uppgörelser och sannolikt utövade en effektivare kontroll av efterlevnaden av sådana än av eventuell lagstiftning. Eftersom ett undantagslöst uppsägningsskydd inte kunde komma ifråga, menade utskottet, att en lagstiftning skulle medföra gränsdragningsproblem av såväl saklig som lagteknisk natur. Handläggningen av uppsägningsfrågor vid allmänna domstolar skulle vidare medföra långdragna tvister. Sammanfattningsvis fann utskottet, under instämmande av respektive riksdag, att lagstiftning inte borde aktualiseras förrän det ådagalagts att det inte var möjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning av frågan. Utskottet hade 1962 fått visst stöd för sin uppfattning i den mellankommande utvecklingen, dels i de centrala samarbetsavtal i Saltsjöbadsavtalets anda som sedan 1957 slutits mellan SAF och SIF respektive SAF och SALF, dels i uttalanden i rapporten Fackföreningsrörelsen och företagsdemokratien till LO-kongressen 1961. I sistnämnda rapport förespråkades att den fria uppsägningsrätten skulle rensas ut ur avtalssystemet och ersättas med krav på objektivt godtagbara skäl för uppsägning. — Utskottets ståndpunkt stöddes såväl 1957 som 1962 av SAF och LO. LO uppmärksammade i sitt yttrande 1962 de arbetstagare som stod utanför kollektivavtalsförhållanden och menade, att dessa via domstolspraxis borde kunna få del av de förbättringar i anställningstryggheten som hade nåtts förhandlingsvägen på andra områden av arbetsmarknaden. "(E)ndast i den utsträckning som avtalsvägen respektive domstolspraxis visar sig oframkomliga bör enligt LO:s uppfattning övervägas lagstiftningsingripanden, antingen generellt eller i dispositiv form".⁴

TCO däremot tillstyrkte utredning om lagstiftning i frågan 1957 och var, trots mellankommande centrala samlarbetsavtal på tjänstemannasidan, även 1962 av den uppfattningen, att en allsidig utredning i frågan skulle vara av synnerligt värde.⁵

På detta sätt fortgick debatten under större delen av sextioalet. År 1964 var frågan t ex uppe i andra lagutskottet igen, denna gång föranledd av en proposition i anledning av bl a en av ILO 1963 antagen rekommendation (nr 119) angående uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. I anslutning härtill behandlade utskottet även ett antal anknyttande motioner.⁶

Innehållet i ILO:s rekommendation var i huvudsak följande: Anställningsavtal borde inte sägas upp utan att det för uppsägningen förelåg ett giltigt skäl, som sammanhänge med arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som hade sin grund i hänsyn till arbetets behöriga gång inom vederbörande företag, anläggning eller verksamhet. Som exempel på skäl som inte skulle anses såsom giltiga angavs a) medlemskap i facklig sammanslutning eller deltagande i facklig verksamhet utanför arbetstiden eller, med arbetsgivarens medgivande, under arbetstiden; b) den omständigheten att någon ämnade uppträda, uppträdde eller hade uppträtt såsom ombud för arbetstagarna; c) den omständigheten att någon i god tro ingivit klagomål eller deltagit i rättsligt förfarande mot en arbetsgivare med påstående om lagöverträdelse; d) ras, hudfärg, kön, civilstånd, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung. Möjlighet skulle finnas för arbetstagare att inom rimlig tid överklaga uppsägningsbeslut inför ett organ som upprättats enligt bestämmelser i kollektivavtal eller inför domstol eller liknande opartiskt organ. Om besvärinstansen fann att uppsägningen var ogrundad skulle den kunna förskriva att vederbörande arbetstagare, såvida han ej återinsattes i tjänst med rätt att i förekommande fall uppbära innehållen lön, skulle erhålla antingen skadestånd eller annan form av ersättning. Arbetstagare skulle vid uppsägning åtnjuta skälig uppsägningstid eller skälig ekonomisk gottgörelse i annan form. I händelse av allvarlig misskötsel skulle uppsägning dock kunna ske utan varsel eller ersättning härför. Innan sådan omedelbar uppsägning trädde i kraft borde arbetstagaren dock få tillfälle att utan dröjsmål förklara sig. — Kompletterande bestämmelser innebar att minskning i arbets-

5 Se ALU 1962:22 s 8. Jfr Geijer, Den äldre arbetsrättsliga utvecklingen s 14.

6 ALU 1964:63.

styrkan borde ske efter samråd med arbetstagarnas representanter rörande alla därmed sammanhängande frågor, såsom åtgärder för undvikande av minskningen, utbildning, omskolning, omplaceringar etc liksom urvalet av de arbetstagare som skulle drabbas av minskningen. Sådant urval skulle vidare ske enligt bestämda kriterier, fastställda i förväg med hänsyn till såväl företagets som arbetstagarnas intressen; därjämte borde sådana arbetstagare ges företräde till återanställning hos arbetsgivaren. Rekommendationen ägde tillämpning på alla grenar av näringslivet och alla kategorier av arbetstagare. Arbetstagare som anstälts för bestämd tid eller för bestämd arbetsuppgift där anställningsförhållandet på grund av arbetets natur inte kunde vara av obestämd varaktighet, arbetstagare som fullgjorde provotid, såframt denna bestämts på förhand och var av rimlig varaktighet, den som anstälts tillfälligt för en kortare period samt i vissa fall tjänstemän i den statliga förvaltningen fick dock undantagas från tillämpningsområdet. Rekommendationens genomförande fick ske genom lagstiftning, kollektivavtal, interna reglementen och föreskrifter inom företagen, skiljedom eller beslut av dömande myndighet eller på annat sätt som var förenligt med nationell praxis och som kunde anses lämpligt med beaktande av förhållandena i varje enskilt land.

Regeringen hade i sin proposition till riksdagen föreslagit att ifrågavarande rekommendation inte skulle föranleda någon åtgärd från riksdagens sida och hänvisat till de mellan arbetsmarknadens parter pågående förhandlingarna i saken.⁷ Dessa förhandlingar äsyftade bl a vissa förändringar i Saltsjöbadsavtalet.⁸

Resultaten av dessa förhandlingar — bl a att arbetsmarknadsnämnden tillerkänts möjlighet att ålägga arbetsgivaren skadestånd där uppsägning p g a arbetstagares personliga förhållanden inte befunnits sakligt grundad — förelåg innan andra lagutskottet yttrade sig i det aktuella ärendet. Utskottet menade alltjämt, under instämmande i det angelägna i att arbetstagare bereddes största möjliga trygghet i anställningen och med hänvisning till tidigare utlåtanden, att lagstiftning inte borde övervägas förrän det visat sig omöjligt att avtalsvägen nå en godtagbar lösning.⁹ Man anförde vidare att i nuläget, med den väsentliga förbättring av uppsägnings-skyddet som det förändrade huvudavtalet i nära anslutning till ILO:s tidi-

7 Prop 1964:14.

8 Se vidare avsnittet 2.2.2 nedan.

9 ALU 1964:63 s 13 — jfr ALU 1963:23.

gare nämnda rekommendation innebar, fanns mindre anledning än någonsin att frånga denna ståndpunkt. Man upprepade även sitt antagande från 1963, att uppgörelsen skulle komma att bli normgivande även för de kategorier av arbetstagare som inte direkt omfattades av densamma.

Förhoppningarna om att anställningstrygghetsfrågan för oorganisera-de arbetstagare liksom arbetstagare hos oorganiserade arbetsgivare via rättstillämpningen skulle kunna lösas i anknytning till ingånga centrala uppgörelser infriades dock inte.

Arbetsdomstolen hade ju redan i AD 1932:100 klart uttalat, att en sådan ändring av rättsläget endast kunde ske genom lagstiftning. I brist på sådan lagstiftning höll arbetsdomstolen fast vid sin tidigare linje. Principen om den fria uppsägningsrätten konfirmerades exempelvis i AD 1967:17. — Kollektivavtalsreglerade begränsningar i uppsägningsrätten kunde dock stundtals medföra att även mera allmänna begränsningar i uppsägningsrätten ansågs föreligga. Regler om turordning vid driftsinskränkningar kunde enligt arbetsdomstolen medföra, att arbetsgivaren inte kunde avskeda en företrädesberättigad arbetstagare utan objektivt godtagbar anledning ens i situationer då arbetsbrist inte förelåg. Annars skulle avtalets turordningsbestämmelser förlora all praktisk betydelse menade domstolen.¹⁰

Arbetsdomstolens ovillighet att låta utvecklingen påverka rättstillämpningen i uppsägningstvister torde ha varit en starkt bidragande orsak till statsmakternas — och arbetstagersidans — mot slutet av sextiotalet förändrade hållning till lagstiftning på området. En annan bidragande orsak torde ha varit den offentliga tjänstemannalagstiftning som infördes 1965.¹¹

År 1968, i samband med att frågan om skydd mot orättmätiga uppsä-gningar på nytt var uppe till behandling i riksdagen, yttrade regeringen (statsrådet Geijer), att man avsåg att utreda frågan om uppsägningsskydd om löntagarorganisationerna önskade detta eller man annars fann anledning därtill. Tiden ansågs dock ännu inte mogen.¹²

Andra lagutskottet hade i det utlåtande som föregick riksdagsdebatten vidhållit den tidigare linjen, att frågan var bäst lämpad för en lösning avtalsvägen. Man förklarade dock samtidigt, att man hade förståelse för de

10 Se exempelvis AD 1939:140.

11 Se avsnittet 2.2.6 nedan.

12 FK 1968 nr 39:33 d.

aktuella motionernas syfte — önskan att skapa tryggare anställningsförhållanden och då särskilt för sådan arbetskraft som hade speciella svårigheter att få nya arbeten. Man pekade emellertid särskilt på risken för att en lagstiftning i frågan kunde leda till ytterligare rekryteringssvårigheter för de mest utsatta grupperna.¹³ — Dessa uttalanden upprepades 1969 då andra lagutskottet, med hänvisning även till det nämnda regeringsuttalandet 1968, avslog motioner om bl a lagstadgad uppsägningstid och ökad anställningstrygghet för äldre och handikappade.¹⁴

Kort därefter tillsattes emellertid den sk Åmanutredningen med uppdrag att utreda frågor rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen.

2.2.2 Kollektivavtalsreglering

Som framgått av avsnittet 2.2.1 ovan intog lagstiftaren under perioden 1950—1970 en oförändrat passiv hållning till frågan om en allmän anställningstrygghetslagstiftning.¹⁵ Den utveckling som skedde kom därför, liksom under den tidigare perioden, huvudsakligen att ske avtalsvägen.

Sålunda efterföljdes Saltsjöbadsavtalet under femtiotalets sista år av liknande huvudavtal på andra områden av arbetsmarknaden, t ex mellan SAF och SIF och SAF och SALE. Än viktigare var emellertid de förändringar av Saltsjöbadsavtalets regler som överenskomts i samband med de centrala avtalsförhandlingarna 1963/64.

På initiativ av LO hade nämligen mellan organisationen och SAF upptagits förhandlingar i frågan om en förändring av huvudavtalets regler om uppsägningar etc. Resultaten av dessa förhandlingar blev att kapitel tre i huvudavtalet fick en i väsentliga avseenden ändrad lydelse, bl a fick arbetsmarknadsnämnden funktion av egentlig skiljenämnd. Fann arbetsmarknadsnämnden, vid prövning av en uppsägning grundad på arbetstarens personliga förhållanden, att uppsägningen inte varit sakligt grundad kunde nämnden ålägga arbetsgivaren skadeståndsskyldighet (§ 4).

13 ALU 1968:67.

14 ALU 1969:14.

15 Jfr dock avsnittet 2.2.6 nedan.

Nämnden behöll däremot sin karaktär av förhandlingsnämnd där fråga var om uppsägning p g a arbetsbrist (§ 6). — De överenskomna ändringarna trädde i kraft den 1 juli 1964 och medförde även vissa konsekvensändringar i företagsnämndsavtalet.

Ifrågavarande regler i huvudavtalet kom därefter att gälla intill 1974, då bestämmelserna i kapitel tre utgick och ersattes av den vid samma tid antagna anställningsskyddslagstiftningen.

Det kan finnas anledning att här försöka sammanfatta rättsläget på arbetsmarknaden såvitt gäller skyddet mot orättmätiga uppsägningar, uppsägningstid etc omedelbart före anställningsskyddslagstiftningen vid sjuttioalets början. Uppmärksamheten koncentreras härvid till befintlig kollektivavtalsreglering. Författningsregleringen på den offentliga sidan behandlas först i avsnittet 2.2.6 nedan. Den kollektivavtalsreglering som följde på anställningsskyddslagens införande 1974 kommer — särskilt vad gäller tidsbegränsade anställningar — att behandlas främst i kommande kapitel.¹⁶

Många kollektivavtal ställde upp olika villkor för tillämpligheten av regler om anställningsskydd, såsom att arbetstagaren skulle ha uppnått viss ålder eller anställningstid, inneha heltidssysselsättning eller tillsvidareanställning. I synnerhet var detta vanligt när det gällde avtalsbestämmelser om uppsägning och uppsägningstid, iakttagande av turordning etc. Inte sällan var anställningsformen avgörande för dylika reglers tillämplighet så att skilda typer av tillfälligt anställda (vikarier, provanställda, korttidsanställda, praktikanter etc) undantogs. Detta uppmärksammas endast undantagsvis i följande korta sammanfattning av rättsläget.¹⁷ De uppsägningstider som nämns framledes avsåg vidare uppsägning från arbetsgivarens sida. Ibland — men inte alltid — gällde samma uppsägningstid även vid uppsägning från arbetstagarens sida.

Beträffande uppsägningstid gällde för LO—SAFs området beträffande arbetare med minst nio månaders anställning en rekommenderad uppsägningstid om minst fjorton dagar. Övriga hade normalt sju dagars uppsägningstid. Motsvarande regler tillämpades vanligen för arbetare också av privata arbetsgivare utanför SAF. Såväl inom som utom SAF-området förekom dock avvikande regler för vissa grupper, såsom inom byggnadsäm-

16 Se avsnitten 3.4.4, 3.4.7 och 3.4.9. Jfr även avsnitten 2.3.2 och 4.4.4.

17 En utförligare behandling av förekommande kollektivavtal och dessas tillämpningsområde finns i SOU 1973:7 s 86 ff.

nesindustrin och för butikspersonal inom handeln, vilka hade längre uppsägningstider. De *privatanställda tjänstemännen* hade också vanligen enligt sina avtal rätt till något längre uppsägningstider. Enligt tjänstemannavtalet på verkstadsområdet gällde beträffande tjänstemän i arbetsledande ställning med mindre än två års anställning två månaders uppsägningstid, efter två års anställning tre månader, efter fem år fyra månader och efter tio år sex månader. Övriga tjänstemän hade enligt avtalet rätt till en till sex månaders uppsägningstid beroende på ålder, lön och anställningstid. Enligt den s k trygghetsöverenskommelsen mellan SAF å ena sidan och SIF, SALF och CF å den andra, ingången i januari 1973, gällde beträffande tjänstemän som fyllt 55 år och med minst tio års anställning, att den avtalade uppsägningstiden skulle förlängas med sex månader. — Beträffande *statsanställda* gällde från och med förste januari 1972 att alla arbetstagare hade anställning som tjänstemän. Enligt regler i kollektivavtalet (AST och AST-R) hade ordinarie tjänsteman rätt till sex månaders uppsägningstid, extra ordinarie tjänsteman tre månader och extra tjänsteman en månad. Enligt statstjänstemannalagen kunde dock den som var förordnad på tillfällig tjänst — maximalt tre månader — skiljas från denna utan iakttagande av uppsägningstid (30 §). På den kommunala sektorn skilde man alltså på arbetare och tjänstemän. *Kommunalanställda arbetare* hade enligt kollektivavtal (ABK, ABKD 70) efter ett års anställning och fylla 18 år rätt till trettio dagars uppsägningstid, övriga fjorton dagar. På landstingsområdet gällde något längre uppsägningstider; heltidsanställd tillsvidareförordnad tjänsteman hade rätt till tre månaders uppsägningstid efter ett års anställning, dessförinnan gällde en månads uppsägningstid. Avtalet innehöll även regler om ett års uppsägningstid för vissa äldre arbetstagare med lång anställningstid som fått sluta av organisatoriska skäl. Heltidsanställda och tillsvidareförordnade *kommunala tjänstemän* hade enligt avtal rätt till sex månaders uppsägningstid efter ett års anställning, dessförinnan en månad. Avtalet innehöll även regler motsvarande landstingets avtal om ett års uppsägningstid för vissa äldre arbetstagare som fått sluta på organisatoriska skäl. Tillfälligt anställda och timavlönade tjänstemän hade en månads uppsägningstid.

I fråga om arbetsgivarens rätt att över huvud skilja arbetstagaren från anställningen gällde på *LO—SAF-området* tidigare berörda regler i huvudavtalet. Uppsägning av personliga skäl krävde saklig grund och kunde för arbetstagare som fyllt 18 år och med minst nio månaders anställning prövas i arbetsmarknadsnämnden, vilken kunde utdöma skadestånd.

Uppsägning p g a arbetsbrist kunde också provas i nämnden. Nämnden, vars utlåtande i dessa fall endast var en rekommendation, hade vid lika lämplighet att ta hänsyn till anställningstid och särskilt stor försörjningsbörda. Avtalet innehöll vidare regler om samråd och möjlighet till behandling i nämnden när återanställning av arbetskraft av samma slag som den tidigare friställda kom till stånd inom fyra månader. Dessa regler var dock ej bindande och saknade sanktioner. — Beträffande de *privatanställda tjänstemännen* gällde i huvudsak motsvarande regler enligt de särskilda samarbetsavtal som ingåtts mellan SAF å ena sidan och SIF, SALF respektive HTF å andra sidan, eller enligt regler intagna i företagsnämndsavtal eller kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor. Enligt trygghetsöverenskommelsen mellan SAF å ena sidan och SIF, SALF och CF å den andra gällde vidare beträffande äldre tjänstemän, fyllda 55 eller i vissa fall 50 år, med minst tio års anställning och beträffande vilka man kunde förvänta sig att de hade speciella svårigheter att finna ny godtagbar sysselsättning, att de fick sägas upp först sedan alla rimliga möjligheter till omplacering, innefattande rätt till viss omskolning etc, prövats. Uppsägning skulle vidare anmälas till det av parterna inrättade trygghetsrådet och arbetsgivaren fick vänta med uppsägningen i avvaktan på rådets utlåtande.¹⁸ Regler om återanställningsrätt saknades dock för de privata tjänstemännen. Förutom de berörda reglerna fanns för såväl arbetare som tjänstemän möjlighet att i vissa fall skilja dem från anställningen utan iakttagande av uppsägningstid. Förutsättningarna för dylika avskedanden fanns som regel angivna i kollektivavtalen för respektive bransch. Vanligtvis avsågs grövre eller upprepade brott mot anställningsavtalet eller ordnings- och säkerhetsföreskrifter. Dylika bestämmelser saknades emellertid helt inom några av de största avtalsområdena, exempelvis inom metall-, byggnads- och anläggningsfacken. Privattjänsteman kunde avskedas om han begått brott av allvarligare karaktär eller om han i tjänsten begått lagstridig handling eller visat grov försumlighet eller oskicklighet eller eljest väsentligen åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren. I övrigt kunde man falla tillbaka på allmänna principer om hävning vid väsentligt kontraktsbrott. För statstjänstemän och övriga arbetstagare i *statligt reglerade anställningar* reglerades förutsättningarna för ett skiljande från tjänsten ge-

18 Trygghetsavtal av i huvudsak motsvarande innehåll fanns även mellan SFO å ena sidan och SIF, SALF och CF å den andra. Detta avtal var på vissa punkter ännu mer långtgående.

nom tvingande bestämmelser i statstjänstemannalagen och på annat håll.¹⁹ För *rent kommunalt anställda tjänstemän* med minst sex månaders anställning gällde enligt kollektivavtal (ABT 70/LABT 70) att uppsägning krävde saklig grund. Avsked kunde enligt avtal ske om tjänstemannen visat sig uppenbart olämplig för tjänsten liksom vid upprepad försummelse trots tidigare varning eller suspendering. Särskilda bestämmelser om återanställning saknades. Även för *kommunalarbetare* krävdes enligt kollektivavtal objektivt godtagbart skäl för uppsägning. Där orsaken var arbetsbrist skulle omplacering prövas där detta kunde ske utan olägenhet. Vid konkurrens mellan flera anställda blev anställningstiden avgörande. Avsked reglerades på samma sätt som för kommunala tjänstemän. För de kommunalanställda arbetarna fanns dock avtalsreglerad återanställningsrätt. Vid lika duglighet och lämplighet skulle företräde ges åt arbetstagare med minst 70 dagars tidigare anställning under den sista tvåårsperioden. Fanns flera sådana arbetstagare blev anställningstidens längd avgörande.

Utöver regler om uppsägningstid, turordningar och återanställning fanns på stora delar av arbetsmarknaden överenskommelser om avgångsvederlag vid friställning. På LO—SAF-området gällde det s k AGB-systemet. Mellan SAF å den ena sidan och SIF, SALF och CF respektive HTF/SALF å den andra gällde det s k AGE-systemet samt regler i trygghetsöverenskommelsen. På det statliga området gällde dels mellan SAV och statsanställdas huvudorganisationer regler motsvarande AGB-systemet, dels mellan SFO å ena sidan och SIF, SALF och CF å den andra det s k SFO-AGE-systemet jämte regler i trygghetsavtalet. På det kommunala området saknades dock regler om avgångsvederlag.

2.2.3 Äldrelagstiftningen

Bakgrunden till statsmakternas ändrade inställning till en lagreglering av anställningsskyddet hade, enligt vad som framgick av direktiven till Åmankommittén, synbarligen ett samband med förändringarna i den ekonomiska utvecklingen mot slutet av sextioalet. Under hela efterkrigstiden hade industrin expanderat, tillväxttakten varit hög och tillgången på arbete god. Omkring 1965 vände dock utvecklingen inom industrin till en långsam samt fortgående nedgång i sysselsättningen samtidigt som byggnadsverk-

19 Se avsnittet 2.2.6 nedan.

samheten alltmer stagnerade. Den offentliga sektorn fortsatte dock att öka i en takt som gjorde att den totala sysselsättningen alltjämt ökade. Arbetslösheten började dock ändra karaktär. Efter 1968 ökade exempelvis antalet arbetslösa i åldern 55 år eller däröver, och de blev ungefär lika många som de yngre arbetslösa från att tidigare endast ha utgjort hälften. Samtidigt visade statistiken att de äldre löpte avsevärt större risk än de yngre att förbli arbetslösa under lång tid. Dessa tendenser höll i sig även under högkonjunktur. Under de första åren på sjuttioalet ökade konkurrensen från kvinnor och ungdomar. Kvinnornas inmarsch på arbetsmarknaden fortgick trots lågkonjunkturen 1971/72. Utbildningsväsendets expansion hade avtagit och de ungdomar som tidigare hade sugits upp härav hade nu läst färdigt och sökte sig ut på arbetsmarknaden.²⁰

I direktiven tecknades Åmankommitténs uppdrag mot denna bakgrund. Det var till de äldres problem som intresset fokuserades. Lagfästandet av en allmän anställningstrygghet framställdes närmast som en oundviklig följd av ambitionen att trygga de äldres anställningar.

Efter att kort ha redogjort för de olika arbetsmarknadspolitiska medel som satts in för att hjälpa den äldre friställda arbetskraften till nya arbeten konstaterade statsrådet Holmqvist, att "försörjningstryggheten är emellertid för den enskilde i första hand en fråga om trygghet i den anställning han har". Visserligen nödvändiggjorde strukturomvandlingen ibland att arbetstagare entledigades, en utveckling som enligt statsrådet "har godtagits av arbetstagarnas organisationer i vårt land som ett led i utvecklingen mot allmänt bättre inkomstförhållanden på längre sikt". Statsrådet fann det dock angeläget med en allsidig undersökning av läget på anställningstrygghetens område, varvid tonvikten skulle läggas på frågan om de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna för den äldre arbetskraften behövde kompletteras med lagstadgad trygghet i anställningen. Härafter diskuterades möjliga lösningar. Betydelsen av uppsägningstidens längd framhölls. Längre uppsägningstider för äldre arbetstagare skulle dels bättre fylla sitt huvudsyfte; att ge rådrum för sökandet av ny anställning, dels öka tryggheten i den bestående anställningen för dessa arbetstagare. Samtidigt skulle sådana regler medföra en risk för att arbetstagare avskedades innan de uppnådde åldern för det lagstadgade skyddet, liksom ytterligare försvåra nyanställning för dessa grupper. Dylika regler skulle därför sannolikt nöd-

20 Jfr artikel av LO-ekonomen Anna Hedborg i Fackföreningsrörelsen 1974 nr 12 s 16 ff och prop 1971:107 s 14 f och 97.

vändiggöra en förstärkning av anställningstryggheten överhuvudtaget genom reglering av obefogade uppsägningar och turordning vid driftinskränkningar. Härvid skulle utgångspunkten vara att principen om arbetsgivarens rätt att utan skäl avskeda arbetstagare skulle ersättas av en huvudregel om skydd mot sakligt ogrundade uppsägningar. Uppdraget kom därför att avse anställningstryggheten för alla arbetstagare, men med särskild uppmärksamhet på den äldre arbetskraftens problem.

De accentuerade omställningsproblemen på arbetsmarknaden uppmärksammades även vid 1971 års LO-kongress, där man också konstaterade, att de äldre var särskilt utsatta.²¹ Under, som det synes, starkt inflytande från LO kom problemet med den äldre arbetskraftens anställningstrygghet att brytas ut ur Åmanutredningen för snabbhandläggning på departementet.²²

Arbetet med äldreskyddet gick mycket snabbt. Enligt lagen (1971:199) om anställningsskydd för vissa arbetstagare, som gavs den 4 juni 1971 och som trädde i kraft redan den 11 juni samma år, gällde i korthet följande: Arbetstagare med minst 24 månaders anställning under den senaste treårsperioden tillförsäkrades en lagstadgad uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida om minst två månader vid fyllda 45 år, fyra månader vid fyllda 50 år och sex månader vid fyllda 55 år (1 §). Där uppsägningen grundades på att arbetstagaren i väsentlig mån åsidosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren och denne ej känt till förhållandet mer än en månad behövde uppsägningstid inte iakttas (3 §). Arbetstagare med anställning för viss tid eller visst arbete, där anställningsformen föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med praxis inom branschen, omfattades inte av reglerna om uppsägningstid (1 § 2 st). Inte heller omfattades arbetstagare som var medlem i arbetsgivarens familj, som avlönades uteslutande genom andel i vinst, som innehade företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller som omfattades av sjömanslagen eller lagen om arbetstid m m i husligt arbete. Under uppsägningstiden hade arbetstagare rätt till lön oberoende av om arbetsgivaren kunde tillhandahålla arbete och rätten till permittering utan lön begränsades (4 §). Där uppsägning grundats på arbetsbrist hade arbetstagaren vidare under sex månader efter anställningens upphörande företrädesrätt

21 Se rapporten om inflytandefrågor.

22 Se Fackföreningsrörelsen 1971 nr 5 s 116 och prop 1971:107 s 75 och 99 liksom R Prot 1971:102 s 160.

till ny anställning hos arbetsgivaren. Företrädesrätten omfattade dock ej statstjänstemän eller sådana tjänstemän hos kommun för vilka anställningsvillkoren var statligt reglerade, och inte heller arbetstagare som uppbar ålderspension enligt lagen om allmän försäkring (6 §). Lagen var tvingande och sanktionerades genom skadestandsregler.

Samtidigt med den berörda lagen utfärdades lagen (1971:202) om vissa åtgärder för att främja sysselsättningen av äldre arbetstagare på den öppna arbetsmarknaden. Lagen innehöll regler om skyldighet för arbetsgivare med minst fem anställda att till arbetsmarknadsmyndigheterna lämna uppgifter om sammansättningen av arbetsstyrkan (ålder, kön etc) liksom uppsägningar och längre permitteringar av den äldre arbetskraften. Lagen byggde på samarbete mellan arbetsgivare, myndigheter och fackliga organisationer, men där en arbetsgivare inte efterkom anvisningar om sysselsättning av ett så stort antal äldre arbetstagare som var "rimligt med hänsyn till ålderssammansättningen på tillgänglig arbetskraft och förhållandena i övrigt" kunde i sista hand arbetsförmedlingstvång föreskrivas. Ohörsamhet mot arbetsmarknadsmyndigheternas föreskrifter bestraffades ytterst med böter eller fängelse. I lagen fanns också en regel, som genom hänvisning till 42 § arbetarskyddslagen skyddade de arbetstagare som utsetts att företräda sin organisation i frågor enligt främjandelagen från uppsägning etc i anledning av detta uppdrag.

Lagarna överensstämde helt med den av regeringen föreslagna regleringen och hade även inrikesutskottets majoritet bakom sig.²³

Regeringens förslag byggde i sin tur i huvudsak på det förslag till lagstiftning som presenterats i den inom inrikesdepartementet upprättade promemorian.²⁴ På vissa punkter skilde sig dock regeringens förslag från promemorians. Den kvalifikationstid som krävdes för att komma i åtnjutande av lagens regler om uppsägningstid etc hade sänkts från tre år till 24 månader under de senaste tre åren. Undantaget från lagstiftningens tillämpningsområde för arbetstagare i säsongarbete hade slopats liksom undantaget för handelsresande. Tiden inom vilken en arbetsgivare hade att reagera när han på ett väsentligt kontraktsbrott ville skilja en arbetstagare från anställningen utan iakttagande av uppsägningstid hade förlängts från en vecka till en månad. Arbetstagare med ålderspension liksom statstjänstemän och övriga arbetstagare med statligt reglerade löner hade undanta-

23 Prop 1971:107, InU 1971:18 och R Prot 1971:102.

24 In 1971:1, Den äldre arbetskraftens anställningstrygghet.

gits från återanställningsrätten. Vissa ändringar hade också gjorts i reglerna om permittering. Det var dock i huvudsak fråga om detaljändringar. Promemorians lösningsmodeller hade i princip accepterats. Man kanske hade väntat sig att dessa lösningar skulle ha varit förankrade inom Åmankommittén. Så tycks emellertid inte ha varit fallet, vilket framgår av den kritik som framfördes mot förslaget från kommitténs sida vid remissbehandlingen liksom statsrådet Holmqvists uttalande i riksdagsdebatten, att han var besviken över kommitténs yttrande över förslaget.²⁵

I propositionen hade man helt naturligt tagit sin utgångspunkt i den äldre arbetskraftens problem när man skisserade bakgrunden till den föreslagna lagstiftningen. Departementschefen konstaterade att trots ansträngningar från samhällets sida för att hjälpa den äldre arbetskraften så hade läget efter hand blivit alltmer bekymmersamt. Bland de långtidsarbetslösa dominerade de äldre. Ett ökande antal måste beredas sysselsättning genom samhällets försorg. Den snabba strukturomvandlingen i näringslivet hade medfört omställningsproblem särskilt för den äldre arbetskraften. Härtill bidrog den tekniska och organisatoriska utvecklingen. De äldre var i större utsträckning än yngre bundna till en ort eller en region. De hade svårt att hävda sig i konkurrensen med den yngre arbetskraften som oftast var bättre utbildad och hade större prestationsförmåga. Därtill kom att många arbetsgivare hade en överdriven uppfattning om ålderns negativa betydelse för prestationsförmågan och glömde betydelsen av erfarenhet etc. Detta hade lett till att de äldre i ökande utsträckning fått sysselsättas genom samhällets försorg. Inte ens under gynnsamma konjunkturenbetingelser hade de äldre kunnat få arbete på den öppna arbetsmarknaden i en acceptabel utsträckning. En sådan utveckling kunde inte få fortgå i längden, menade departementschefen. Samtidigt hade man att räkna

25 Se exempelvis prop 1971:107 s 77, 81, 85, 98 och 106 liksom R Prot 1971:102 s 163. Åmankommittén var i princip negativ till lagstadgade långa uppsägningstider för den äldre arbetskraften och menade, att varselregler om förestående uppsägning hade varit att föredraga. Man var även kritisk till att det föreslagna lagskyddet begränsats till att avse endast tillsvidareanställda och menade, att uppsägningsreglerna borde ha kunnat konstrueras så att de kunnat tillämpas oberoende av tvister om anställningsformen. Man ansåg vidare, att företrädesrätten konserverade kategoritänkande och minskade rörligheten på arbetsmarknaden. Reglerna ansågs även bryta mot nuvarande praxis som i första hand lät dugligheten vara avgörande för rätt till återanställning.

med att de pågående strukturförändringarna, som var betydelsefulla för den ekonomiska tillväxten, skulle komma att fortgå i oförminskad omfattning, liksom den tekniska och organisatoriska utvecklingen i näringslivet. Samhällets möjligheter att omhänderta och sysselsätta den äldre arbetskraften var emellertid begränsade. Vidare löpte man risken att det på arbetsmarknaden kom till stånd en kategoriuppdelning i en yngre, efterfrågad grupp och en grupp handikappade eller äldre för vilken det inte fanns plats på den öppna marknaden. En sådan kategoriuppdelning var redan på väg enligt departementschefen. Departementschefen framhöll, att denna utveckling måste hindras. Arbetsgivarnas negativa inställning till äldre arbetstagare måste brytas och produktionen och fördelningen av arbetsuppgifter måste anpassas efter den äldre arbetskraftens möjligheter. För att nå dessa mål var det nödvändigt att genom lagstiftning trygga de äldre arbetstagarnas möjligheter att behålla sina anställningar. Samtidigt var det ofrånkomligt att äldre arbetstagare även i fortsättningen skulle komma att mista sina anställningar till följd av driftsinskränkningar eller företagsnedläggningar. Särregler som tryggade just de äldres anställningar kunde vidare få den oförmånliga konsekvensen för äldre att motståndet mot nyanställningar av dem ökade ytterligare. Därför var det nödvändigt att kombinera skyddet i bestående anställningar med åtgärder avsedda att förbättra möjligheterna till nyanställning för äldre arbetstagare.²⁶

Detta var i stort sett en upprepning av de argument som framförts i departementspromemorian. Där hade man ännu tydligare markerat att arbetsgivarnas uppfattning, att det inte fanns något att invända mot företagsekonomiskt lönsamma förändringar i produktionen även om de innebar försämringar för arbetskraften, måste ersättas med ett större socialt ansvar.²⁷ Även utskottsmajoriteten ställde sig bakom de refererade uttalandena, och framhöll som ytterligare ett viktigt argument, att lagstiftning bättre än avtal skulle bidra till att skapa balans mellan olika arbetsgivare. "Om vissa arbetsgivare tillåts konsekvent undandra sig ansvaret för äldre arbetskraft kan de därigenom vinna fördelar på andra arbetsgivares bekostnad", menade utskottet, ett argument som statsrådet Holmqvist upprepade i riksdagsdebatten.²⁸

Vid remissbehandlingen av departementspromemorian var arbetstagar-

26 Prop 1971:107 s 95 ff.

27 In 1971:1 s 72 f..

28 InU 1971:18 s 16 och R Prot 1971:102 s 162.

nas fackliga organisationer liksom de offentliga arbetsgivarna i huvudsak positivt inställda medan de privata arbetsgivarorganisationerna intog en starkt negativ hållning.²⁹

I samband med riksdagsdebatten väcktes ett antal motioner i anledning av den föreslagna lagstiftningen, och det fanns flera reservationer till utskottets utlåtande. Från vpk hävdades bl a att det föreslagna anställningsskyddet inte var tillräckligt långtgående. Man förordade en generell uppsägningstid av sex månader för alla arbetstagare med viss minsta anställningstid eller åtminstone ett förstärkt uppsägningsskydd för arbetstagare från 40 års ålder.³⁰ Folkpartiet och centern tycks i huvudsak ha varit på regeringens linje medan högern riktade sin hårdaste kritik mot lagen om sysselsättningsfrämjande åtgärder, vilken enligt en motion från moderata samlingspartiet helt borde avslagits.³¹ Ytligt sett synes det dock — intill en viss gräns — ha rått en utbredd enighet i riksdagen om det angelägna i att trygga de äldres anställningar.³²

Äldrelagstiftningens metoder för att öka anställningstryggheten för den äldre arbetskraften var dels långa uppsägningstider i kombination med rätt till lön under uppsägningstiden oberoende av tilldelningen av arbetsuppgifter, begränsningar i permitteringsrätten och företrädesrätt till återanställning, dels regler avsedda att främja sysselsättningsmöjligheterna. Främjandelagen, liksom företrädesrätten, kunde ytterst ses som ett angrepp på arbetsgivarens rätt att anställa vem han ville. Lagstiftningen innefattade däremot inte något uttryckligt angrepp på arbetsgivarens s k fria uppsägningsrätt. Reglerna om företrädesrätt till återanställning efter uppsägning p g a arbetsbrist förväntades dock indirekt medföra skydd mot orättmätiga uppsägningar. Mot bakgrund av tidigare rättspraxis avseende s k turordningsklausuler i kollektivavtal ansågs nämligen, att den arbetsgivare som åsidosatt lagens regler om återanställning hade att visa att det förelegat annat objektivet godtagbart skäl för den tidigare uppsägningen än arbetsbrist. Såväl i departementspromemorian som i propositionen dis-

29 Prop 1971:107 s 74 ff och 97 f.

30 Se motionerna 1971:1472 och 1196.

31 Se motion 1971:1474 (m). Några representanter för folkpartiet och centern yrkade dock i en gemensam motion med företrädare för moderaterna att hela förslaget skulle avslås — motion 1971:1478.

32 Jfr uttalanden till R Prot 1971:102 av herrar Nordgren (m) s 141, Hovhammar (m) s 156, Carlström (fp) s 144, Hallgren (vpk) s 145 och Mattsson (c) s 150.

kuterades om inte denna effekt av lagstiftningen skulle kunna ge återverkningar också för arbetsmarknaden i övrigt, och medföra att rättsgrund-satsen om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt inte längre skulle kunna upprätthållas i praxis. Så vittgående slutsatser av lagstiftningen ifrågsattes dock i ett remissyttrande av arbetsdomstolens ordförande, vilken samti-digt — något hycklande kan det tyckas i ljuset av AD 1967:17 — ifrågasatte huruvida nämnda rättsgrundsats verkligen fortfarande gällde.³³

Skälen bakom den införda anställningsskyddslagstiftningen för äldre har redovisats i det föregående. I förarbetena framhölls vid upprepade till-fällen, att denna lagstiftning var av provisorisk karaktär och det har där klarare än i direktiven för Åmankommittén markerats, att kommitténs uppdrag var att se över anställningsskyddet i dess helhet och komma med mer slutgiltiga lösningar.³⁴ — Det kan likväl finnas anledning att notera vilka grupper på arbetsmarknaden som ställdes utanför redan äldrelag-stiftningen och de skäl som anfördes härför. Av 1 § äldrelagen framgår, att de lagstadgade uppsägningstiderna med åtföljande återanställningsrätt endast gällde arbetstagare med tillsvidareanställning. Arbetstagare med anställning för viss tid eller visst arbete omfattades således inte. Enligt de-partementspromemorian skulle det stöta på stora svårigheter av både sak-lig och teknisk natur att låta sådana anställningsformer omfattas.³⁵ De-partementschefen anförde några sådana skäl.³⁶ Ett var att det vid dylika anställningsformer förekom att de upphörde utan någon uppsägning var-av han drog slutsatsen att ”i sådana fall kan uppenbarligen ökad trygghet i anställningen inte åstadkommas genom bestämmelser om lagstadgad uppsägningstid”. Ett annat skäl var att det i många fall av tidsbegränsade anställningar under alla omständigheter tedde sig orimligt att kräva att tidpunkten för anställningens upphörande skulle preciseras sex månader i förväg. Det ansågs dock tekniskt möjligt och nödvändigt med hänsyn till risken för ett kringgående av lagen, att begränsa undantaget för tidsbe-gränsade anställningar till sådana som föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller som stod i överensstämmelse med praxis inom branschen. Departementschefen fann det däremot inte erforderligt att un-danta säsongarbete från lagens tillämpningsområde. Vissa säsonganställ-

33 Se prop 1971:107 s 62 f, 87 och 118.

34 Se exempelvis prop 1971:107 s 99 och 104.

35 In 1971:1 s 82.

36 Prop 1971:107 s 109.

ningar ansågs visserligen falla utanför lagen redan av den anledningen att de kunde anses utgöra visstids- eller visstarbetsanställningar. I andra fall ansågs säsongarbete snarare bestå i helårsanställning med säsongpermittering och i sådana fall var det enligt departementschefen naturligt, att även dessa anställningar omfattades av lagen.³⁷ Detta medförde i sin tur vissa modifikationer i lagens permitteringsregler m h t säsongarbete och s k intermittent arbete. 1 § 2 st 2 p innehöll vidare ett speciellt undantag från lagens tillämpningsområde för den arbetstagare som sagts upp från en tillfällig anställning hos arbetsgivaren för att återgå till tidigare anställning hos denne. Vad som avsågs med tillfällig anställning framstår som något osäkert, men bestämmelsen tog sikte på vikariatstjänstgöring och liknande, främst inom den offentliga sektorn eftersom vikariat på den privata sektorn normalt antingen utgör visstidsanställning eller sker inom ramar för den egna anställningen.³⁸ — En annan grupp som i promemorian undantagits var handelsresande vars uppsägningstid regleras i 86 § kommissionslagen. Skälen härför var att kommissionslagen tillkommit genom nordiskt lagstiftningssamarbete, ett skäl som departementschefen dock inte fann tillräckligt tungt vägande. Undantaget för handelsresande togs bort och beslut om erforderliga ändringar i 86 § kommissionslagen antogs samtidigt med äldrelagen. — Undantaget för sjömän, som kritiserades från flera håll kom dock att kvarstå. Anledningen var främst att man ville avvakta resultaten av pågående lagstiftningsarbete på sjömanslagens område.³⁹

Utöver de direkta undantagen från lagens tillämpningsområde medförde naturligtvis även den stadgade kvalifikationstiden att många äldre arbetstagare ställdes utanför lagens tillämpningsområde. En sådan regel ansågs emellertid nödvändig då den reducerade risken för att arbetsgivare skulle undvika att nyanställa äldre arbetstagare.⁴⁰ Tiden förkortades dock i propositionen från föreslagna tre år till 24 månader under den sista treårsperioden, vilket möjliggjorde att lagen även omfattade äldre arbetstagare som gjort kortare upphåll i anställningen hos arbetsgivaren.

Även den stegvisa förlängningen av uppsägningstiderna med stigande ålder var ett led i försöken att reducera befarade negativa effekter av lag-

37 Prop 1971:107 s 119 — se även s 63, 87 och 140.

38 Jfr prop 1971:107 s 141 ävensom s 81.

39 Se prop 1971:107 s 120. Jfr även InU 1971:18.

40 Prop 1971:107 s 107.

stiftningen. Med en sådan regelkonstruktion undveks stora tröskeffekter, som kunde leda till att arbetstagare sades upp strax innan de nådde den kritiska åldern.⁴¹

Reglerna om återanställning ansågs vara ett viktigt led i strävandena att säkra de äldres sysselsättning.⁴² De hade sin förebild i huvudavtalet mellan LO och SAF. Departementschefen gjorde dock undantag från återanställningsrätten för ålderspensionärer och för tjänstemän med statligt reglerade anställningsvillkor. Bakom det senare undantaget låg regeringsformens bestämmelser om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning.

Äldrelagens regler om uppsägningslön och begränsningar i arbetsgivarens möjligheter att permittera utan lön sågs som nödvändiga för att hindra kringgående av lagstiftningen, och utgick från de ståndpunkter som arbetsdomstolen tidigare intagit i rättstillämpningen.⁴³

De tvingande reglerna om uppsägningstid gjorde det nödvändigt att i lagtexten peka ut de situationer där regeln inte behövde upprätthållas. Detta skedde genom den allmänt hållna bestämmelsen i 3 §. Avsikten var att ge uttryck åt en ”inom arbetsrätten allmänt gällande grundsats; nämligen att vid väsentligt kontraktsbrott från ena partens sida behöver den andra parten inte iaktta uppsägningstid om han vill häva avtalet”.⁴⁴ För den närmare innebörden av bestämmelsen hänvisas till arbetsdomstolens tidigare praxis. Intressant är att man tog upp den i tidigare lagförslag ofta förekommande modellen med en lagstadgad tidsfrist inom vilken arbetsgivare måste reagera för att bevara sin hävningsrätt, en regel som också hade viss motsvarighet i arbetsdomstolens praxis.⁴⁵ Preskriptionsfristen ändrades dock av departementschefen från en vecka till en månad. Som motivering angavs vikten av att arbetsgivaren inte förekom utredning i saken och tillgodoseende av intressen av fackligt inflytande i avskedandefrågor.⁴⁶

Ramarna för denna framställning ger inte utrymme för någon mera ingående granskning av främjandelagens innehåll. Det kan dock vara intres-

41 Prop 1971:107 s 105. Jfr även uttalanden i direktiven till Åmankommittén.

42 Prop 1971:107 s 116 ff.

43 Se prop 1971:107 s 19, 57 och 112 ävensom exempelvis AD 1942:19, 1955:40 och 1958:4.

44 Prop 1971:107 s 143.

45 Jfr exempelvis AD 1949:76.

46 Prop 1971:107 s 111.

sant att anmärka att de tvångsmöjligheter lagen medförde inte var ett fullt så främmande inslag i rättsordningen som kritiken påstod. Enligt gällande byggnadsreglering kunde för s k igångsättningstillstånd krävas att viss del av arbetsstyrkan skulle utgöras av äldre arbetskraft. Enligt AMS allmänna föreskrifter borde som allmän regel gälla, att minst en fjärdedel av arbetsstyrkan var över 50 år.⁴⁷

2.2.4 Lagen 1974 om anställningsskydd

Åmankommitténs arbete med en anställningstrygghetslagstiftning av mer allmän räckvidd fortsatte parallellt med äldrelagstiftningens tillkomst. Ett betänkande med förslag till sådan lagstiftning kom 1973 och ledde till antagandet av 1974 års anställningsskyddslag senare samma år.

Lagen 1974 om anställningsskydd ansågs innebära en radikal förändring till arbetstagarnas förmån i de förhållanden som ditintills rått på den svenska arbetsmarknaden.⁴⁸ Lagen byggde i allt väsentligt på Åmankommitténs förslag, om än med åtskilliga ändringar av framförallt redaktionell och teknisk men även saklig natur.⁴⁹ Tillsammans med den samtidigt föreslagna lagen om anställningsfrämjande åtgärder skulle den ersätta 1971 års äldrelagstiftning samtidigt som den som sagt innebar en skyddslagstiftning av mera generell natur. Vid utformningen av lagens innehåll hade man tagit ledning i olika avtalsbestämmelser på arbetsmarknaden, bl a de s k trygghetsavtalen, men framförallt var det lösningarna i just äldrelagstiftningen som bildade utgångspunkten.⁵⁰ Utredningen hade således kommit att ändra ståndpunkt i flera hänseenden sedan remissyttrandet i samband med äldrelagens tillkomst.⁵¹

Lagen innebar i korthet följande. Arbetsgivare måste kunna åberopa saklig grund för att säga upp en anställd. Tvist huruvida saklig grund förelåg kunde prövas av arbetsdomstolen, varvid anställningen bestod under den tid tvisten pågick. Anställningen upphörde vidare först efter utgången

47 Se vidare prop 1971:107 s 45 med hänvisningar och Schmidt, Löntagarrätt s 102.

48 SOU 1973:7 s 166, 9 och 132, prop 1973:129 s 113 och InU 1973:36 s 25.

49 Jfr departementschefens yttrande, prop 1973:129 s 115.

50 Jfr SOU 1973:7 s 131 f och Edlund s 15.

51 Jfr not 25 ovan.

av en viss uppsägningstid om minst en månad. För den som varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller minst tolv månader den senaste tvåårsperioden ökade uppsägningstiden med stigande ålder så att den uppgick till sex månader vid 45 års ålder. Under uppsägningstiden var arbetstagaren garanterad full lön. Sådan tillkom också arbetstagaren vid permittering överstigande två veckor i följd eller sammanlagt 30 dagar under ett kalenderår. Lagen innehöll vidare regler om turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist respektive vid permittering, varvid arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren bildade utgångspunkt för beräkningen. Arbetstagare med minst tolv månaders anställning — eller vid säsonganställning sex månader — under den senaste tvåårsperioden och som fått sluta på grund av arbetsbrist hade vidare företrädesrätt till ny anställning hos arbetsgivaren intill ett år förflutit från anställningens upphörande. I bägge dessa fall gällde, att arbetstagare kunde tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad efter det att han fyllt 45 år — dock högst 60 sådana extra månader. Arbetstagare som uppnått pensionsålder omfattades inte av lagens regler om turordning eller företrädesrätt. Sådan arbetstagare hade vidare endast rätt till en månads uppsägningstid. — Anställningsskyddslagen innehöll också regler om varsel till kollektivavtalsslutande facklig organisation, underrättelse till arbetstagare samt rätt till överläggning med arbetsgivaren ävensom skadeståndsregler. Vid bedömning av skadans storlek skulle hänsyn tas även till s k ideell skada. Arbetsgivare som åsidosatte arbetsdomstolens ogiltighetsförklaring av en uppsägning eller ett avskedande kunde ådömas normerat skadestånd med upp till 48 månadslöner.

Det nu skisserade anställningsskyddet gällde emellertid fullt ut endast arbetstagare med tillsvidareanställning hos arbetsgivaren. Lagen förutsatte denna anställningsform som den normala, men även andra anställningsformer — tidsbegränsade anställningar — kunde förekomma. Kännetecknande för dessa anställningar var, att de upphörde utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, säsongens slut eller när arbetet blivit slutfört. Arbetstagare med tidsbegränsad anställning hade emellertid inte ställts helt utan anställningstrygghet, utan lagen innehöll vissa skyddsregler också för dessa. En tidsbegränsat anställd som uppfyllde kvalifikationskraven och som på grund av arbetsbrist inte fått fortsatt anställning hade företrädesrätt enligt tidigare angivna regler. Vidare föreskrevs att arbetsgivaren beträffande sådan arbetstagare var skyldig att lämna underrättelse till arbetstagaren själv respektive varsla kollektivav-

talsslutande facklig organisation viss tid före anställningens upphörande om fortsatt anställning inte kunde erbjudas arbetstagaren. För att hindra ett kringgående av lagens skydd för tillsvidareanställningar hade man vidare begränsat användningen av tidsbegränsad anställning. Sådan anställningsform fick användas endast om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet föranledde detta eller anställningen avsåg praktikarbete eller vika-riat. — Lagen ägde i princip tillämpning på arbetstagare över hela arbetsmarknaden men undantog arbetstagare i företagsledning eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som var medlem i arbetsgivarens familj, arbetstagare anställd för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare med beredskapsarbete, arkivarbete, med musikerhjälp eller som anvisats arbete i verkstad inom arbetsvården. Lagens regler var i princip tvingande till arbetstagarnas fördel. Avvikande regler kunde dock meddelas i lag eller i vissa fall i författning. Detta undantag var av särskild betydelse på den offentliga sektorn. En stor del av lagens regler hade för övrigt gjorts dispositiva på så sätt att avvikelse kunde göras i kollektivavtal på förbunds-nivå. Detta gällde reglerna om anställningsform, uppsägningstidens längd, underrättelse till tidsbegränsat anställd om att anställningen inte kom att för-längas, reglerna om turordning och återintagning av permitterad arbets-kraft, företrädesrätten, varsel och överläggning för facket samt reglerna om avgång vid pension.

Lagens metod var således att genom föreskrifter om sakligt grundade uppsägningar, långa uppsägningstider, begränsad användning av vissa an-ställningsformer, permitteringslön, turordning, företrädesrätt, fackligt in-flytande och effektiva sanktioner öka tryggheten i bestående anställning-ar. Detta grundskydd skulle i princip gälla lika för alla arbetstagare, även om lagen också innehöll vissa skyddsregler särskilt för den äldre arbets-kraften och handikappade, exempelvis i samband med turordnings- och företrädesrättsreglerna liksom beträffande uppsägningstidens längd. Lagstiftningen gav emellertid ett ofullständigt skydd i den meningen att anställningen inte skyddades när företag lades ner eller verksamheten in-skränktes. Det ansågs därför nödvändigt, att kombinera skyddet för bestå-ende anställningar med åtgärder som förbättrade möjligheterna att få sys-selsättning på den öppna marknaden för särskilt utsatta grupper. Det skedde genom den samtidigt antagna lagen om anställningsfrämjande åtgärder (LAFÅ), vilken således i första hand syftar till att lösa problemen för äldre arbetstagare och andra med nedsatt arbetsförmåga.⁵²

Främjandelagen bygger vidare på motsvarande lagstiftning från 1971. Den nya lagen innehåller regler som syftar till att åstadkomma bättre möjligheter för äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga att behålla eller erhålla anställning på den öppna arbetsmarknaden. Den föreslagna metoden är överläggningar mellan arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsgivare och berörda fackliga organisationer, exempelvis i anpassningsgrupper. Där lösning i samförstånd inte kan uppnås kan myndigheterna meddela arbetsgivaren anvisningar om tillbörliga åtgärder. Där dylika anvisningar inte följs och det anses uppenbart att rättelse inte kan åstadkommas på annat sätt kan AMS som en yttersta åtgärd föreskriva arbetsförmedlingstvång. Arbetsgivare som trotsar sådant förordnande drabbas av straff. Lagen innehåller också regler om skyldighet för arbetsgivare att varsla länsarbetsnämnd viss tid innan eventuella driftsinskränkningar samt en på propositionsstadiet tillförd regel om rätt för länsarbetsnämnd att meddela föreskrift om inskränkning i rätten att sluta avtal om anställning för begränsad tid i de fall arbetsgivaren vid anställning i väsentlig omfattning åsidosatt anställningsskyddslagens regler om anställningsform eller utnyttjat den där medgivna rätten på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden. Främjandelagen innehåller också en motsvarighet till det i äldrelagstiftningen ingående skyddet mot uppsägning i anledning av verksamhet som företrädare för facklig organisation i frågor enligt lagen, bestående i en hänvisning till 42 § arbetarskyddslagen.

Jag skall fortsättningsvis koncentrera mig på tillkomsten av anställningsskyddslagen och den bakomliggande argumentationen.

I den allmänna motiveringen framfördes såväl i propositionen som i kommitténs betänkande i stort sett samma argument som framförts som bakgrund till äldrelagstiftningen 1971.⁵³ Beträffande utvecklingen efter år 1970 anfördes bl a, att tendensen mot allt längre arbetslöshetsperioder för framförallt de äldre arbetstagarna hållit i sig, att den s k restarbetslösheten, dvs andelen arbetstagare som över huvud ej återkommer på arbetsmarknaden efter en friställning, var alarmerande hög samt att antalet framtids pensioneringar hade ökat drastiskt. Orsaken till utvecklingen såg man som tidigare framförallt i den pågående strukturförändringen i näringslivet. Man menade vidare, att denna även under överskådlig tid framöver skulle komma att medföra omfattande förskjutningar i tillgång och efterfrågan på arbetskraft mellan olika sektorer och regioner. Så förväntades

53 Prop 1973:129 s 111 och SOU 1973:7 s 34 ff.

exempelvis nedgången i industrisysselsättningen fortsätta i accelererad takt under sjuttioalet och även inom handel, samfärdsel och kommersiellt arbete förutspåddes på längre sikt en svag nedgång i sysselsättningen.⁵⁴ Av de arbetstagare som friställdes i samband med denna utveckling var det särskilt vissa grupper, nämligen äldre, handikappade, kvinnor, ungdomar och de sämst utbildade som riskerade att definitivt stötas ut från den reguljära arbetsmarknaden. Departementschefen menade, att denna utveckling hade ett påtagligt samband med marknadshushållningens sätt att fungera.⁵⁵ Systemet hade förtjänster i form av effektivitet, stimulans till teknisk förnyelse och snabb anpassning till förändringar i efterfrågan, menade departementschefen, men "snävt företagsekonomiskt effektivitets- och lönsamhetstänkande" hade lett till förhållanden för enskilda arbetstagare, särskilt vissa utsatta grupper, som varken var socialt eller samhällsekonomiskt acceptabla. Han fortsatte:

"För min del vill jag understryka vikten av att alla grupper av arbetstagare får ett tillfredsställande anställningsskydd och att arbetstagare som är äldre eller som har nedsatt arbetsförmåga i möjligaste mån bereds plats på den öppna arbetsmarknaden. Inte minst innehållet i remissyttrandena från arbetsgivar sidan visar att det inte finns några förutsättningar för att avtalsvägen få till stånd bestämmelser som löser problemen på ett för arbetstagarna tillfredsställande sätt. De överläggningar som hållits med i första hand LO, TCO och SAF under beredningen i inrikesdepartementet av detta ärende har bekräftat denna uppfattning. Om vi verkligen vill lösa problemen finns det därför enligt min mening inte något val mellan olika alternativ. I dagsläget är endast lagstiftningsvägen framkomlig. Endast genom lagstiftning kan garantier skapas för en ordning som effektivt skyddar alla arbetstagare mot godtyckliga uppsägningar och permitteringar och som ger löntagarnas organisationer ett sådant inflytande över personalfrågorna i företagen att trenden mot en allt hårdare utstampning av de mest utsatta grupperna på arbetsmarknaden bryts."⁵⁶

Samtidigt framgår emellertid tydligt av propositionen, utredningen och utskottsbetänkandet, att avsikten med lagen inte varit att ge något fullständigt skydd för bestående anställningar.⁵⁷ Ett fortsatt effektivt fungerande näringsliv, som ger fortsatt ekonomisk tillväxt och utrymme för samhälleligt reformarbete, ansågs även framledes kräva strukturella an-

54 SOU 1973:7 s 42.

55 Prop 1973:129 s 109 ff.

56 Prop 1973:129 s 114.

57 Se prop 1973:129 s 123, SOU 1973:7 s 44 och InU 1973:36 s 25.

passningar i form av driftsinskränkningar och nedläggningar. Reglerna om turordning och företrädesrätt var dock avsedda att även i dessa fall ge ett verksamt skydd mot en alltför hänsynslös utgallring bland särskilt utsatta grupper under åberopande av effektivitetsskäl.⁵⁸

I riksdagen tycks det ha funnits en relativt bred uppslutning bakom den föreslagna lagstiftningen, och som utskottet framhållit, framställdes inga yrkanden om avslag på någon väsentlig del av propositionen.⁵⁹ Från åtskilliga håll uttalades dock oro över den ökade belastning på företagen som den nya lagstiftningen skulle komma att medföra. En hel del motioner hade också väckts i anslutning till propositionen och föranledde även vissa ändringar i regeringens förslag under utskottsbehandlingen liksom reservationer till utskottets hemställan. De av utskottet föreslagna ändringarna, sedermera på ett undantag när accepterade av riksdagen, liksom vissa motionsvis framförda yrkanden kommer att uppmärksammas i det följande.

I lagen knöts det grundläggande anställningsskyddet till tillsvidareanställningarna. Sådan anställning upphörde först efter uppsägning och till själva uppsägningen knöts sedan en rad skyddsregler av olika slag. Tillsvidareanställning förutsattes av lagstiftaren vara den normala anställningsformen på arbetsmarknaden. Det antogs emellertid förekomma även olika typer av tidsbegränsade anställningar. Utgångspunkten var att dessa anställningar, utan föregående uppsägning, upphörde då tiden gått till ända, säsongen var över eller då arbetet var fullbordat. Å andra sidan kunde arbetsgivaren normalt inte bringa anställningen att upphöra före nu avsedd tidpunkt. Det var enligt departementschefen uppenbart, att arbetstagarna i sådana anställningar likväl inte hade ett lika gott anställningsskydd som tillsvidareanställda. Risker var vidare uppenbara att arbetsgivarna genom ökad användning av dylika anställningsformer sökte kringgå skyddet för tillsvidareanställningarna.⁶⁰ Syftet med lagens regler var därför dels att skapa ett skydd även för tidsbegränsade anställningar som så långt möjligt liknade skyddet för tillsvidareanställningar där detta ansågs påkallat, nämligen beträffande arbetstagare som mera stadigvarande sysselsattes i

58 Prop 1973:129 s 115.

59 InU 1973:36 s 26. Beträffande de bakomliggande orsakerna till denna förmenta enighet — jfr exempelvis Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning, stencil s 23.

60 Prop 1973:129 s 145.

visstidsanställning där fortsatt arbete normalt kunde påräknas efter anställningens upphörande, dels regler som begränsade den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsformer. Det förra syftet fullföljdes genom att arbetstagare med viss minsta anställningstid som fått sluta på grund av arbetsbrist tillerkändes företrädesrätt och rätt till underrättelse om att anställningen inte kom att förnyas. Genom turordningsregler vid återintagning kunde arbetsgivaren indirekt tvingas att visa saklig grund för anställningens upphörande. Det senare syftet fullföljdes dels genom lagens presumtion att anställningsavtalet var ingånget tillsvidare, dels genom regler om i vilka fall tidsbegränsad anställning var tillåten. De senare reglerna fick sin slutgiltiga utformning på propositionsstadiet. Utredningen hade föreslagit att tidsbegränsade anställningar skulle tillåtas där detta föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. Utredningens avsikt härmed var framförallt att komma åt kringgåendet av skyddet för tillsvidareanställningarna medan man inte haft "för avsikt att förbjuda tillfällig anställning, vikariat, provanställning etc, inte heller arbete som av naturliga skäl eller enligt långvarig praxis drivs som säsongarbete eller i form av projekt".⁶¹ I enlighet med arbetstagaridans önskemål ströks i den slutgiltiga regeln möjligheten att använda tidsbegränsad anställning där detta stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen. En dylik regel ansågs bli på ett olyckligt sätt kunna låsa rättsutvecklingen. Däremot tillfördes en uttrycklig regel om möjlighet till tidsbegränsad anställning vid vikariat och praktikanställning. Önskemål härom hade framförts från arbetsgivarhåll samtidigt med krav på uttryckligt lagstöd för provanställning. Departementschefen fann även visst fog för detta senare önskemål, men menade, till skillnad från utredningen, att risken för missbruk var för stor för att provanställning skulle kunna medges direkt i lagen.⁶² Detta blev även utskottets svar på en motion från moderata samlingspartiet om införandet av upp till sex månaders provanställning i lagen.⁶³ Genom att göra frågan om utrymmet för tidsbegränsade anställningsformer avtalsbar på förbunds nivå, och efter löften från LO och TCO om en viss beredvillighet att ingå sådana avtal, menade lagstiftaren sig ha tillgodosett de särskilda behov som kunde finnas inom vissa branscher.

61 SOU 1973:7 s 174.

62 Prop 1973:129 s 146.

63 Se InU 1973:36 s 31 och motion 1973:2024.

I skyddet för tillsvidareanställningarna utgjorde kravet på saklig grund för uppsägning naturligtvis det viktigaste ledet. Härigenom upphävdes den tidigare gällande principen om arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt, som av departementschefen stämplades som ett uttryck för en föråldrad och auktoritär uppfattning.⁶⁴ Principen om sakligt grundad uppsägning tycks allmänt ha accepterats av de politiska partierna. Önskemål om en precisering av innebörden i en sådan regel framfördes dock från skilda håll, bl a i motioner från socialdemokraterna och vpk.⁶⁵ Dessa avvisades emellertid, dels med hänsyn till de tekniska svårigheterna vid uppställandet av dylika generella regler, dels då preciseringar befarades kunna komma att binda den framtida rättsutvecklingen på ett olyckligt sätt.⁶⁶ Rätts-tillämpningen förutsattes i stället, med utgångspunkt i tidigare praxis i arbetsdomstolen och arbetsmarknadsnämnden, styras av strävandena mot ett så gott anställningsskydd som möjligt och låta sig påverkas av fortlöpande ändringar i rådande värderingar på området. Departementschefens förhoppning synes ha varit, att utrymmet för uppsägningar med tiden skulle bli allt mindre. Redan av själva lagregeln framgick dock att saklig grund aldrig ansågs föreligga om det skäligen kunde krävas att arbetsgiva-ren i stället placerade om arbetstagaren, och i förarbetena diskuterades mer eller mindre utförligt innebörden av begreppet saklig grund.⁶⁷ Härav framgår, att begränsningarna av arbetsgivarens uppsägningsrätt framför-allt träffade de individuellt motiverade uppsägningsfallen medan arbets-brist däremot i princip oförändrat fortsatte att vara ett giltigt skäl för upp-sägning, varvid arbetsgivarens egen bedömning blev avgörande. De ökade kraven på socialt ansvarstagande från arbetsgivarens sida visade sig här i stället i kraven på omplacering och iakttagande av viss turordning liksom i reglerna om varsel och uppsägningstid samt rätten till återanställning för vissa friställda arbetstagare.

Uppsägningstidernas längd hade på samma sätt som i äldrelagen gjorts beroende av att arbetstagaren hade en viss anställningstid hos arbetsgiva-ren samt av arbetstagarens ålder. Skyddet hade emellertid förstärkts, kva-

64 Prop 1973:129 s 119.

65 Se motionerna 1973:2028 (Geijer m fl) angående olovlig konflikt respektive samarbetssvårigheter som saklig grund och 2030 (Hermansson m fl) i vil-ken bl a yrkas på facklig vetorätt vid uppsägning, avsked eller permittering.

66 InU 1973:36 s 31 ff. Jfr även prop 1973:129 s 120 ff.

67 Se SOU 1973:7 s 146 ff och prop 1973:129 s 119 ff.

lifikationstiden förkortats och uppsägningstiderna förlängts för respektive åldersgrupp. Konstruktionen, att låta uppsägningstidens längd bero på arbetstagarens ålder, och inte som framförts från arbetsgivarhåll, av anställningstidens längd, valdes med hänsyn till angelägenheten av att skydda den äldre arbetskraften och inte försämra skyddet från den tidigare äldre lagen.⁶⁸ Avsikten med uppsägningstiden var framförallt att ge arbetstagaren möjlighet att under ekonomiskt tryggade förhållanden söka sig en annan anställning. Enligt lagen garanterades arbetstagaren samma anställningsförmåner under uppsägningstiden som innan och detta — förutsatt att arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande — oavsett om arbetsgivaren kunde erbjuda arbete eller ej. Lagen innehöll dock enligt modell från äldre lagen en regel som möjliggjorde avräkning för lön arbetstagaren uppburit eller uppenbarligen kunnat förtjäna i annan anställning. Utredningen hade föreslagit att avräkningsregeln skulle slopas.⁶⁹ Lagen innehöll även vissa andra skyddsregler rörande förflyttning, besök på arbetsförmedling etc under uppsägningstiden. Ett led i skyddet för ett kringgående av reglerna om uppsägning m m var vidare lagens regler om permittering. Genom införandet av krav på att arbetsgivaren skulle utge lön efter viss kortare tids permittering förhindrades att permittering användes som alternativ till uppsägning.⁷⁰

Det skydd reglerna om uppsägningslön etc innebar för arbetstagaren innebar naturligtvis också en ökad belastning på företagen — något som väckte oro på många håll⁷¹ — och olika former för att avlasta företagen diskuterades i samband med lagstiftningen. Bl a föreslogs i en motion rätt att bilda skattefria fonder för uppsägningslöner.⁷²

Uppsägningstiden inklusive föregående varseltider var emellertid också avsedd att ge utrymme för förhandlingar eller överläggningar angående uppsägningens giltighet i förekommande fall. Skulle en eventuell tvist trots detta inte hinna avgöras före uppsägningstidens utgång innehöll lagen en regel om att anställningen skulle bestå i avvaktan på att tvisten slutligen avgjordes. En sådan regel underlättade en eventuell återgång i arbetet

68 Prop 1973:129 s 132 f.

69 Se SOU 1973:7 s 152 f samt prop 1973:129 s 140 ff.

70 Arbetsdomstolens praxis hade redan tidigare utgjort ett visst hinder härför — jfr exempelvis AD 1958:4.

71 Jfr InU 1973:36 s 46.

72 Se motion 1973:2025 (m).

om uppsägningen förklarades ogiltig. Vid ett brott mot uppsägningsreglerna — eller reglerna om avsked — kunde arbetstagaren nämligen välja på att sluta anställningen, erhålla lön etc under uppsägningstiden samt ett skadestånd för den kränkning han utsatts för, eller att stå kvar i anställningen. Även i det senare fallet kunde arbetstagaren tillerkännas skadestånd. Problem kunde emellertid uppstå om arbetsgivaren i det senare fallet vägrade att återta arbetstagaren i arbete. Enligt departementschefens förslag skulle i sådana fall förnyat skadestånd kunna utgå enligt vissa i lagen schabloniserade normer. Detta förslag accepterades av utskottsmajoriteten, som dock efter en socialdemokratisk motion i saken kraftigt höjde de normerade skadestånden.⁷³ Höjningen accepterades senare av riksdagen. Åmankommittén hade föreslagit en något annorlunda modell, då man menade att detaljföreskrifter i lag inte kunde uppställas. Med kommitténs modell, att låta lön utgå utan avräkning så länge arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande, hade arbetstagaren att välja mellan att kvarstå i anställningen trots att arbetsgivaren vägrade honom tillträde till arbetsplatsen och på så sätt erhålla ”livslön”, eller att hos arbetsdomstolen begära hävning av anställningen, varvid förnyat skadestånd — ehuru ej normerat — kunde utdömas.

Reglerna om turordning och företrädesrätt till återanställning hade som tidigare nämnts nära anknytning till uppsägningsskyddet. Dessa regler aktualiserades endast när anledningen till anställningens upphörande — respektive permitteringen — var arbetsbrist. Reglerna byggde på bestämmelser från äldrelagen, liksom på befintliga kollektivavtal, men den närmare utformningen var föremål för en hel del diskussion under lagstiftningsarbetets gång. Den slutgiltiga formuleringen skedde under utskottsarbetet, i anslutning till en socialdemokratisk motion,⁷⁴ och innebar att turordningskretsen vid uppsägning och permittering bestämdes för varje kollektivavtalsområde och driftsenhet för sig. På fackets initiativ kunde inom ett avtalsområde fastställas gemensam turordning för samtliga driftsenheter på en ort. Motsvarande regler tillämpades vid återintagning efter permittering liksom vid bestämmandet av företrädesrättens omfattning. Departementschefen hade däremot föreslagit att företrädesrätten skulle omfatta all nyanställning inom arbetsgivarens verksamhet, dvs den rörelse arbetsgivaren bedrev oavsett om den var fördelad på skilda drifts-

73 Se motion 1973:2028 (Geijer m fl).

74 Motion 1973:2028 (Geijer m fl).

enheter och orter. Företrädesrätten skulle enligt detta förslag inte heller varit beroende av avtalsområde. Såväl lagens slutliga regler som departementschefens förslag avvek i sin tur från vad Åmankommittén föreslagit.

De regler som i övrigt tycks ha väckt mest uppmärksamhet vid lagstiftningsarbetet var reglerna om varsel etc. Även här fick reglerna sin slutgiltiga utformning vid utskottsbehandlingen, på någon punkt i samband med omröstningen i riksdagen. Framförallt var det arbetsgivarens skyldigheter i samband med avsked och uppsägning p g a personliga skäl som diskuterades. Utredningen hade föreslagit, att arbetsgivaren här alltid skulle varsla arbetstagaren personligen medan facket i dessa fall skulle varslas endast om arbetstagaren så medgav. I propositionen föreslogs däremot, att arbetstagaren skulle ha rätt till personlig underrättelse endast i de fall kollektivavtalsslutande facklig organisation saknades på arbetsplatsen. Detta gav upphov till motioner från såväl folkpartiet, centern som socialdemokraterna med krav på beaktande av den enskildes rättigheter.⁷⁵ Utgången blev att den enskilde arbetstagaren fick rätt till personlig underrättelse — och eventuell överläggning — i samtliga fall av uppsägning p g a personliga förhållanden eller avsked. Då dessa regler ansågs böra göras tvingande medförde detta vissa förändringar i 3 § rörande lagens dispositivitet.

Av övriga grundläggande bestämmelser i lagen är det endast reglerna om avsked som inte har berörts. Huvudregeln motsvarade i huvudsak reglerna härom i äldrelagen⁷⁶ och liksom bestämmelsen om saklig grund var regeln allmänt hållen. I förarbetena förekommer dock en viss exemplifiering av avskedssituationer.⁷⁷ Avsked innebar till skillnad från uppsägning normalt ett tämligen omedelbart skiljande från tjänsten och kan jämföras med hävning i kontraktsförhållanden. Avsked kunde tillgripas oberoende av anställningsform. Hävning kunde naturligtvis förekomma även från arbetstagarens sida — det kallades då frånträdande.

Av övriga frågor med anknytning till lagen skall här endast uppmärksammas de fyra undantagen från lagens tillämpningsområde (1 §). — Dessa tillkom på propositionsstadiet — utredningen hade inte föreslagit några motsvarande regler — och framförallt undantaget för arbetstagare

75 Motionerna 1973:2013 (fp), 2029 (fp), 2027 (c) och 2028 (s).

76 Jfr dock reservation av ledamoten Lindström, vilken tyder på att formuleringen innebar en skärpning i förhållande till äldrelagens tidigare regel — SOU 1973:7 s 292.

77 Prop 1973:129 s 148 ff.

i företagsledande och därmed jämförlig ställning väckte opposition vid riksdagsbehandlingen. Bl a motionerades från folkpartiet, centern och moderata samlingspartiet om att dessa arbetstagare borde omfattas av lagstiftningen.⁷⁸ Såväl utskotts- som riksdagsmajoriteten gick emellertid på departementschefens linje.

I övrigt kan anmärkas, att utredningen övervägt frågan om lagstadgad rätt till s k avgångsersättning, men stannat för att inte föreslå någon sådan.⁷⁹ Inte heller departementschefen eller riksdagen fann detta nödvändigt. Man hänvisade till de kollektivavtal om dylika ersättningar som redan fanns och som täckte större delen av arbetsmarknaden, samt till att det förstärkta anställningsskyddet minskat behoven av sådana ersättningar.⁸⁰

2.2.5 Övrig lagstiftning

Under sjuttioalet förekom, vid sidan av äldrelagstiftningen och lagen 1974 om anställningsskydd och de i anslutning härtill behandlade främjandelagarna, en hel del förändringar i äldre lagar liksom nyregleringar av intresse ur anställningsskyddssynpunkt. Merparten av denna lagstiftning skedde i anslutning till den allmänna översyn av lagstiftningen som följde med anställningsskyddslagens antagande. Lagstiftningen behandlas här i huvudsakligen kronologisk ordning. Förändringar i regleringen på den offentliga sektorn tas dock upp till behandling först i avsnittet 2.2.6 nedan.

Under 1972 antog riksdagen lagen (1972:650) om rätt till ledighet och lön vid deltagande i svenskundervisning för invandrare. Enligt lagen skall uppsägning etc med anledning av att arbetstagaren utnyttjar sina rättigheter enligt lagen på talan av arbetstagaren kunna förklaras ogiltig (6 a §).

— Förhållandena inom byggnadsverksamheten var som tidigare antytts i avsnittet 2.2.3 speciella. Utvecklingen hade lett till akuta sysselsättningsproblem på byggarbetsmarknaden, vilka 1973 föranledde regeringen att lägga en proposition om temporär lagstiftning med syfte att värna om

78 Se motionerna 1973:2027 (c), 2029 (fp) och 2032 (m).

79 SOU 1973:56 s 154 ff.

80 Prop 1974:88 s 206 ff.

sysselsättningen för den arbetskraft som redan befann sig i byggnadsarbetarkåren.⁸¹

Enligt lagen om anställning av arbetskraft för byggnadsarbete skulle arbetsgivare inom byggnads- och anläggningsbranschen för utförande av betongarbete, träarbete, mureriarbete eller annat byggnads- eller anläggningsarbete anställa endast kvalificerad arbetssökande (1 §). Härmed avsågs arbetstagare med minst tolv månaders erfarenhet av arbete av samma slag som anställningen gällde under de senaste 24 månaderna, arbetstagare som fullgjort utbildning till sådant arbete eller praktikant under utbildning till sådant arbete (2 §). Där ej kvalificerad arbetssökande fanns att tillgå hade arbetsgivaren att anställa arbetstagare som offentlig arbetsförmedling anvisat eller godtagit (1 §). Arbetsgivare som bröt mot lagen straffades med böter (4 §). AMS kunde för sådan arbetsgivare även föreskriva arbetsförmedlingstvång (3 §). Lagen avsågs gälla intill utgången av juni 1974.⁸²

Precis som den tidigare främjandelagen 1971 väckte den föreslagna lagen starka betänkligheter av principiell natur inom framförallt det borgerliga lägret och betecknades som skrålagstiftning, främmande för modern arbetsmarknad. Även utskottet hade förståelse för denna kritik och menade, att det erfordrades särskilda skäl för åsidosättandet av sådana grundläggande principer som de om arbetskraftens rörlighet och fria yrkesval. Man fann emellertid sådana särskilda skäl föreligga i det aktuella fallet, och hänvisade till den alarmerande arbetslösheten och de problem ifråga om anställningstrygghet som rådde inom branschen till följd av systemet med objektsanställning.⁸³ Moderaterna reserverade sig i utskottet och yrkade avslag på propositionen, som emellertid antogs av riksdagen i enlighet med utskottets hemställan.

Under 1973 ändrades även lagen om anställningsskydd för vissa arbetstagare i samband med att 1952 års sjömanslag ersattes med ny lagstiftning.⁸⁴ Härigenom gjordes äldrelagen tillämplig även på arbetstagare som omfattades av sjömanslagen. Den äldre sjömanslagen hade utgått från s k fartygsanställning eller anställning för viss resa som den normala anställningsformen. Omkring två tredjedelar av de ombordanställda hade denna

81 Prop 1973:39.

82 Lagstiftningen avlöstes senare av kollektivavtalsreglering.

83 InU 1973:13 s 4.

84 Prop 1973:40.

anställningsform. Återstoden liksom praktiskt taget allt befäl hade s k rederianställning, dvs anställningen omfattade inte endast tjänstgöringstiden på fartyget utan också tid i land, t ex för semester eller i avvaktan på tillträde av ny ombordbefattning. Utvecklingen mot rederianställning även för sjömän av manskapsgrad hade skett kollektivavtalsvägen under senare år och återspeglades inte i sjömanslagens bestämmelser.⁸⁵ I den nya lagen slopades presumtionen för fartygsanställning och s k rederianställning angavs som den normala anställningsformen. Det var dock också enligt den nya lagen möjligt för parterna att träffa avtal om anställning för arbete på bestämt fartyg eller för viss resa när man så önskade.⁸⁶ I enlighet med önskemål från parterna på den berörda delen av arbetsmarknaden utmönstrades i den nya lagen en del tidigare regler om bl a uppsägningstid, omedelbart skiljande från anställningen, skadestånd vid avsked m m. I stället träffades en överenskommelse om reglering i kollektivavtal av dessa spörsmål. Det ansågs dock alltså nödvändigt bl a av säkerhetsskäl, att ge befälhavaren möjlighet att skilja en anställd från hans befattning i vissa situationer, liksom för redaren att skilja befälhavaren från hans befattning (16, 17 och 18 §§). Befälhavaren fick således skilja sjöman från hans befattning där denne visat sig oduglig för densamma, gjort sig skyldig till svårare tjänsteförseelse, vid upprepade tillfällen uppträtt onykter i tjänsten etc. Ett dylikt beslut innebar dock inget ställningstagande till frågan om även arbetstagarens anställningsavtal skulle upphöra eftersom befattningen gällde tjänstgöringen ombord på visst fartyg medan anställningen förutsattes knuten till tjänst hos rederiet i allmänhet (jfr 19 och 3 §§).⁸⁷ Förutsättningarna för att skilja arbetstagaren från själva anställningen, eventuell uppsägningstid etc reglerades alltså i avtal. Lagen innehöll dock vissa regler om att såväl beslut om sjömans skiljande från befattning som uppsägning av anställningsavtal på grund av förhållanden reglerade i 18 § skulle behandlas i s k fartygsnämnd (22 §). Nämnden var dock i princip endast rådgivande.⁸⁸ Slopandet i den nya lagen av bl a reglerna om uppsägningstid, skadestånd i samband med avsked m m kritiserades i en motion från vpk. Utskottsmajoriteten, som hade ”förståelse för motionens syfte att ge de ombordanställda ett så fullständigt anställningsskydd som

85 Se prop 1971:107 s 120 och 1973:40 s 107.

86 Prop 1973:40 s 109.

87 Prop 1973:40 s 124 f och InU 1973:16 s 25.

88 Prop 1973:40 s 140.

möjligt" stödde dock regeringsförslaget. Man anförde, att de ingångna kollektivavtalen motsvarade tidigare lagskydd, att arbetsgivare enligt arbetsdomstolens praxis måste tillämpa ingångna kollektivavtal även på oorganiserade arbetstagare samt hänvisade till den aviserade propositionen om ett generellt ökat anställningsskydd för hela arbetsmarknaden.⁸⁹ Riksdagen beslutade i enlighet med utskottets hemställan.

Under 1973 antog riksdagen i samband med ändringar i arbetsskyddslagstiftningen bl a regler som förstärkte skyddsombudens anställningstrygghet.⁹⁰ Till de tidigare bestämmelserna om förbud mot bl a uppsägning av skyddsombud i anledning av verksamhet som sådant fogades, enligt förebild från det 1970 mellan LO och SAF ingångna s k klubbordförandeavtalet, regler om anställningsskydd vid tvist (42 § 4 och 5 st). Genom regeln (6 §) i främjandelagen om att 42 § skulle äga motsvarande tillämpning på den som av arbetstagarorganisation utsetts att företräda organisationen i frågor enligt främjandelagen kom detta nya led i anställningsskyddet samtidigt att omfatta även dessa arbetstagarrepresentanter.

I samband med omvandlingen av den i lagen (1962:381) om allmän försäkring ingående moderskapsförsäkringen till en föräldraförsäkring, beslutades även vissa ändringar i lagen om förbud mot arbetstagares avskedande i anledning av äktenskap och havandeskap m m.⁹¹ Det skydd som enligt lagen tidigare tillkommit kvinnlig arbetstagare med minst ett års anställning hos arbetsgivaren mot uppsägning/avsked med anledning av att hon avhöll sig från arbete under maximalt sex månader i samband med barnafödande kom nu att utsträckas till att omfatta även nyblivna pappor. Rätten till ledighet knöts till tid under vilken arbetstagaren uppbar föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Skyddet mot uppsägning/avsked gällde dock endast om arbetstagaren tog ut sin ledighet under högst två perioder. Samma skydd tillerkändes vidare den arbetstagare som avhöll sig från arbete i samband med mottagandet av fosterbarn eller adoptivbarn, dock längst till den 240 dagen efter barnets födelse.

Åmankommittén eller utredningen rörande ökad anställningstrygghet och vidgad behörighet för arbetsdomstolen hade, som namnet anger, inte endast i uppgift att föreslå ny lagstiftning på anställningsskyddets område. Utredningen kom 1973 med ytterligare ett betänkande innefattande för-

89 InU 1973:16 s 26.

90 Se prop 1973:130.

91 Prop 1973:47.

slag till lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen liksom en mängd ändringar av olika lagar föranledda av lagen om anställningsskydd, ävensom 1974 med ett betänkande om rättegången i arbetstvister.⁹²

Här skall endast uppmärksammas de nya lagar och lagändringar som blev följden av det förra betänkandet. Dessa trädde i kraft samtidigt med anställningsskyddslagen den förste juli 1974.

Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen kan ses som en vidareutveckling av de allmänna bestämmelser om föreningsrätt som sedan länge har funnits i den arbetsrättsliga lagstiftningen. Lagen innehåller ett antal grundläggande regler om den fackliga verksamheten på arbetsplatsen, bl a regler om rätt till ledighet för facklig verksamhet, i vissa fall med bibehållna anställningsförmåner. Lagen innehåller också regler om skydd för förtroendemannen såvitt gäller anställningsförhållanden och anställningsvillkor. Det är i synnerhet dessa bestämmelser som är av intresse ur anställningsskyddssynpunkt. Facklig förtroendeman får inte hindras i sin verksamhet, han har rentav rätt till arbetsgivarens aktiva stöd i vissa hänseenden (3 §). Han får inte i anledning av sitt uppdrag eller sin verksamhet här tillerkännas försämrade anställningsförhållanden eller villkor. Vid uppdragets upphörande skall han i dessa avseenden tillförsäkras samma eller likvärdig ställning som den som inte haft fackligt uppdrag (4 §). Om arbetsgivaren vill ändra arbetstagarens arbetsförhållanden, t ex placera om honom, skall han såväl varsla den fackliga organisationen som underrätta arbetstagaren personligen viss tid i förväg. Vid eventuell överläggning måste arbetsgivaren avvakta med åtgärden (5 §). Lagen innehåller inga särskilda regler om uppsägningsskydd m m. Man menade här, att anställningsskyddslagens regler respektive skyddet för föreningsrätten var tillräckligt. Den facklige förtroendemannen tillerkännes dock en särskilt förmånlig ställning i turordningshänseende, nämligen företräde till fortsatt anställning i samband med uppsägningar p g a arbetsbrist och permitteringar, om detta är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen (8 §).⁹³ Uppsägning av facklig förtroendeman i strid med dessa regler kan förklaras ogiltig. För lagen i dess helhet gäller vidare, att i avvaktan på slutlig lösning av eventuell tvist så har facket tolkningsföreträde (9 §).

92 SOU 1973:56, Trygghet i anställningen II respektive 1974:8, Rättegången i arbetstvister.

93 Denna regel har en förebild i ILO:s rekommendation nr 143.

Förslaget till lag om facklig förtroendeman fick vid remissbehandlingen ett mycket blandat mottagande.⁹⁴ Utredningsförslaget gick längre än befintliga avtal. De fackliga organisationerna på arbetstagarsidan menade att förslaget kunnat gå ännu längre. Arbetsgivarna var däremot starkt kritiska och menade, att förslaget var för långtgående.⁹⁵ Lagens enda särregel såvitt gäller anställningstryggheten, nämligen regeln om företräde för facklig förtroendeman till fortsatt arbete vid driftsinskränkningar oaktat de allmänna turordningsreglerna, uppmjukades också något jämfört med utredningens ursprungliga förslag som en följd av remisskritiken. Bl a hade invänts att regeln kunde framkalla föreställningen att fackligt förtroendemannaskap är förenat med personliga privilegier. I lagen markeras således att undantaget endast gäller fackligt arbete av särskild betydelse samtidigt som bestämmelsen gjordes dispositiv i så måtto att den kan ersättas genom regler i kollektivavtal ingångna på förbunds nivå. Samtidigt ströks en av utredningen föreslagna regel om förhöjt skadestånd vid vägran att återta förtroendemannen i anställning efter ogiltigförklaring av uppsägning, med hänvisning till den tidigare nämnda höjningen av de normerade skadestånden i anställningsskyddslagen.

I anslutning till anställningsskyddslagens införande slopades det särskilda uppsägningsskyddet för skyddsombud. Man menade, att det skydd som följde direkt av anställningsskyddslagens regler gjorde regeln i 42 § arbetarskyddslagen överflödig. Detta innebar att man också avskaffade det särskilda anställningsskyddet för sådana arbetstagare som utsetts att företräda sin fackliga organisation enligt främjandelagens regler.

Även i den år 1970 antagna lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete företogs vissa ändringar. Lagen hade avlöst 1944 års hembiträdeslag, vilken från början varit en provisorisk lagstiftning vars giltighetstid dock successivt förlängts. Den nya lagen var som titeln anger i huvudsak en arbetstidslag, men innehöll även regler om uppsägning av anställningsavtal m m.⁹⁶ År 1970 hade man ur lagstiftningen utmönstrat de särskilda reglerna om tidsbegränsade anställningar från 1944, då dessa ansågs otidsenliga. Däremot behöll man den dispositiva regeln om fjorton dagars ömsesidig uppsägningstid samt omformulerade reglerna om avsked — tbc och veneriska sjukdomar ströks som särskilt angivna avskedandegrunder.

94 Prop 1974:88 s 148.

95 Jfr ledamoten Lindströms reservation, SOU 1973:56 s 158 ff.

96 Prop 1970:150.

Den viktigaste skillnaden i förhållande till 1944 års lag, utöver reglerna om arbetstid etc, var att lagens tillämpningsområde utsträcktes till att omfatta alla arbetstagare i husligt arbete — dock ej medlem i arbetsgivarens familj. Även helt kortvariga anställningar omfattades således efter 1970 av lagen. Vid lagstiftningen 1970 hade man övervägt att införa begränsningar i arbetsgivarens rätt att säga upp en anställd men funnit, att arbetsgivaren när det gäller en arbetstagare som står i så nära personlig kontakt med arbetsgivaren och dennes familj, rimligen bör ha en ganska stor frihet att bestämma om anställningen skall bestå eller inte.⁹⁷ Detsamma ansåg Åmankommittén, som även framhöll svårigheterna att förhindra kringgående av eventuella krav på saklig grund.⁹⁸ Detta medförde att inte heller regler om företrädesrätt ansågs böra införas på området. Däremot menade man, att för omedelbart avsked respektive frånträdande borde i huvudsak samma regler gälla som enligt anställningsskyddslagen — dock behöll man den kortare preskriptionsfristen om en vecka (12 b §). Uppsägningstiden borde vidare förlängas, fann utredningen. Grundregeln blev en månads ömsesidig uppsägningstid, medan arbetstagare med minst fem respektive tio års anställning hade rätt till två respektive tre månaders uppsägningstid vid uppsägning från arbetsgivarens sida (12 §). Reglerna om uppsägningstid gjordes tvingande till arbetstagarens förmån.

Vidare företogs i huvudsak redaktionella ändringar i värnpliktsledighetslagen och lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m m. I den förra lagen infördes regler om ogiltighetspåföljd, i den senare rätt till sju månaders frånvaro från arbetet i samband med barns födelse m m.⁹⁹ Lagarna ansågs böra bibehållas som särskild lagstiftning då de — till skillnad från anställningsskyddslagen — dels omfattade alla arbetstagare, dels innehöll vissa begränsningar som inte utan vidare ansågs kunna avvaras.

Utredningen hade också föreslagit vissa ändringar i kommissionslagen, vilka genomfördes i samband med en omarbetning av lagen.¹ Reglerna om avsked och frånträdande utmönstrades, varigenom anställningsskyddslagen blev direkt tillämplig i stället. Den i lagen stadgade uppsägningstiden,

97 SOU 1968:67 s 77 och prop 1970:150 s 56.

98 SOU 1973:56 s 62.

99 Förändringen skedde i anslutning till en förändring i den s k föräldraförsäkringen.

1 Prop 1974:29.

tre månader, bibehölls för arbetstagare som inte enligt anställningsskyddslagen hade rätt till längre uppsägningstid men gjordes halvtvingande, så att den endast kunde åsidosättas genom kollektivavtal på förbunds nivå.²

2.2.6 Särskilt om de offentliganställda

Enligt regeringsformen kunde statstjänsteman skiljas från tjänsten endast efter domstols dom. Detta stadgande ansågs dock endast gälla tjänsteman tillsatt med fullmakt. För övriga statstjänstemän saknades i princip regler som begränsade uppsägningsrätten. Enligt praxis ansågs dock, att myndighet måste ha objektivt godtagbara skäl för uppsägning. Denna praxis kom nu till uttryck i 1965 års statstjänstemannalag. Där begränsades uppsägningsrätten beträffande tjänstemän med tillsvidareförordnande.³

Enligt statstjänstemannalagen skulle tjänst alltjämt tillsättas genom fullmakt, konstitutorial eller förordnande. Förordnande på ordinarie tjänst krävde dock särskilda skäl (7 §). Förordnande kunde ske tillsvidare eller för viss tid eller med den blandade anställningsformen längstförordnande.⁴ Visstidsanställning för högst tre månader benämndes tillfällig anställning (8 §). Beträffande statstjänstemans skiljande från tjänsten gällde, att det kunde ske endast av allmän domstol efter åtal eller i enlighet med lag och författning. Statstjänsteman med ämbetsansvar kunde sålunda dömas till avsättning av allmän domstol såsom påföljd för de särskilda ämbetsbrotten i brottsbalken liksom såsom påföljd för annat brott som utvisat att tjänstemannen uppenbarligen inte var skickad att inneha sin befattning. Med undantag för fullmaktshavare och vissa högre tjänstemän kunde vidare enligt statstjänstemannalagen tjänstemannen skiljas från tjänsten genom beslut om avsättning såsom disciplinstraff. Detta kunde ske om tjänstemannen genom svårare fel eller försummelse åsidosatt tjänsteåliggande liksom där han ej låtit sig rätta av tidigare bestraffning.

2 Redan 1970 hade de s k kommissionslagsakkunniga i sitt betänkande (SOU 1970:69) för övrigt föreslagit att lagens regel om tre månaders uppsägningstid skulle göras tvingande såvitt gällde arbetstagare med minst sex månaders anställning.

3 Prop 1965:60.

4 Beträffande längstförordnande se avsnittet 3.2.1 nedan.

Reglerna motsvarar närmast avskedsregleringen på den privata sektorn. I övrigt innehöll statstjänstemannalagen regler om att tillsvidareförordnad tjänsteman endast kunde skiljas från tjänsten efter skriftlig uppsägning. Uppsägning kunde ske endast om tjänstemannen visat bristande lämplighet för tjänsten, det fanns anledning att dra in densamma eller om uppsägningen av annat skäl var påkallad ur allmän synpunkt. Facket hade vidare rätt att begära överläggning om dylik åtgärd varvid arbetsgivaren måste avvakta med tjänstemannens skiljande från tjänsten (30 §). Enligt uttalanden i lagens förarbeten borde möjligheterna till omplacering prövas före uppsägning och bl a inrättades statens personalnämnd för denna uppgift. — Visstidsförordnanden upphörde vid den avtalade tidpunkten. Normalt innebar de att anställningen var skyddad under avtalstiden. Längstförordnanden kunde dock sägas upp under löpande avtalstid enligt de regler som gällde för tillsvidareförordnanden. Arbetstagaren hade dock rätt att lämna även en visstidsanställning i förtid om särskilda skäl förelåg (36 §). — Regler om återanställningsrätt sänkades för statstjänstemännen.

För kommunala tjänstemän med statligt reglerade anställningar gällde beträffande möjligheten att skilja dem från tjänsten regler motsvarande dem i statstjänstemannalagen enligt stadgan om vissa tjänstemän hos kommuner m fl. För övriga kommunala tjänstemän reglerades uppsägning och uppsägningsgrunder liksom avsked i kollektivavtal.⁵

Vid äldrelagstiftningens tillkomst undantogs som tidigare påpekats, arbetstagare i statligt reglerade anställningar från lagens tillämpning.⁶ Lagen 1974 om anställningsskydd däremot föreslogs gälla arbetstagare i såväl enskild som allmän tjänst, vilket nödvändiggjorde vissa ändringar i författningarna om statligt reglerade anställningar. Regeln i anställningsskyddslagen att speciallag — och på det aktuella området även administrativa föreskrifter — tog över anställningsskyddslagens allmänna regler innebar ju, att arbetstagare i statligt reglerade anställningar utan ändringar i gällande författningar i de flesta avseenden skulle ställas utanför anställningsskyddslagens tillämpning. De föreslagna ändringarna utgick från tanken att grunderna i anställningsskyddslagen så långt möjligt också skulle gälla beträffande de offentligtanställda, dock utan att tidigare an-

5 Se avsnittet 2.2.2 ovan.

6 Se avsnittet 2.2.3 ovan.

ställningsskydd på området försämrades.⁷ De särskilda uppsägningsgrunderna avseende tillsvidareförordnande slopades och statstjänstemannalagen försågs i stället med en hänvisning till anställningsskyddslagens regler om saklig grund etc. Även anställningsskyddslagens regler om varsel och överläggning gjordes tillämpliga. Till skillnad från vad som följde direkt av anställningsskyddslagen skulle detta gälla även för arbetstagare i verksledande och därmed jämförlig ställning. Härutöver infördes i lagen begränsningar i rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer, i huvudsak i enlighet med anställningsskyddslagens regler. Tidsbegränsad anställning skulle således få förekomma endast om den föranleddes av arbetssuppgifternas särskilda beskaffenhet eller avsåg vikariat, praktikarbete eller provtjänstgöring (7 § 3 st). Möjligheten till provanställning direkt enligt lag, vilket med utförlig motivering avvisats för anställningsskyddslagens eget vidkommande, motiverades med det avtalsförbud som rådde på det statligt reglerade området bl a beträffande anställningsformer. Härutöver infördes dock möjlighet för Kungl Maj:t att genom administrativa föreskrifter medge tidsbegränsad anställning även i andra situationer. Sådana bestämmelser fanns för övrigt redan i stor mängd vid tidpunkten för lagändringen. Avsikten var emellertid att denna skulle följas upp med en fullständig genomgång och revidering av dessa föreskrifter i anställningsskyddslagens anda.⁸

Denna översyn resulterade relativt snabbt i kungörelsen (1974:609) om tidsbegränsning av statligt lönereglerad anställning m m. Kungörelsen, vars giltighet var begränsad till utgången av 1974, utkom från trycket 9 juli 1974 men skulle tillämpas för tiden från 1 juli — alltså från anställningsskyddslagens ikraftträdande. Författningen, som inte gällde skolledare eller lärare inom utbildningsväsendet, innehöll bestämmelser om en jämfört med statstjänstemannalagens och anställningsskyddslagens regler om anställningsform i vissa hänseenden utvidgad rätt att använda tidsbegränsade förordnanden eller s k längstförordnanden. Sådana förordnanden fick — om skäl förelåg och under förutsättning att så tidigare brukat ske i samma eller liknande verksamhet — meddelas i samband med tjänsteförening, för chefstjänstemän och likställda, vid enstaka kortvariga tjänstgöringstillfällen, för ersättare även om anställningen gavs annan form än vikariat, vid tillfällig arbetstopp om förordnandet avsåg högst sex månader,

7 SOU 1973:56 och prop 1974:88.

8 Prop 1974:88 s 173.

i samband med aspirantutbildning liksom slutligen vid tjänst inrättad för högst ett år om denna tidsbegränsning betingades av att tjänsten bekostades av medelsreserv, anslag för budgetåret 1974/75 innefattande vissa begränsningar, uppdragsverksamhet eller — såvitt gällde forskartjänst — forskningsanslag, gåva eller donationsmedel. Kungörelsen innehöll vidare vissa anpassningar av anställningsskyddslagens regler om varsel och underrättelse vid tidsbegränsade anställningar.

Ändringar motsvarande dem i statstjänstemannalagen genomfördes samtidigt i stadgan för vissa tjänstemän hos kommuner m fl för övriga arbetstagare i statligt reglerade anställningar. Därefter var det i princip endast anställningsskyddslagens regler om avsked, turordning och företrädesrätt som alltså saknade motsvarighet för arbetstagare i statligt reglerad anställning.

Rent kommunala anställningar, där frågor om uppsägning, avsked etc tidigare reglerats genom kollektivavtal, kom att omfattas direkt av anställningsskyddslagens regler med de möjligheter till anpassningar kollektivavtalsvägen som där stadgades.

En ytterligare anpassning av reglerna för statligt reglerade anställningar till anställningsskyddslagens regelsystem antogs under 1974 och trädde i kraft den 1 januari 1975.⁹ Ändringarna innebar främst att regler om turordning och företrädesrätt infördes även på det statligt reglerade området. Statstjänstemannalagens regler om turordning (39—43 §§) hänvisade i huvudsak till anställningsskyddslagens regler i den mån inte annan lag eller administrativa författningar föranledde avvikelser. Enligt statstjänstemannalagen skulle dock turordningsreglerna omfatta även arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning. Vid turordningens fastställande fick hänsyn tas även till att myndighet på ett riktigt sätt kunde fullgöra rättsskipnings- och förvaltningsuppgift. Turordningskretsen bestämdes enligt huvudregeln till arbetstagare inom myndigheten med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter. Uppsägning i strid med turordningsreglerna kunde ogiltigförklaras. Även statstjänstemannalagens regler om företrädesrätt (44—49 §§) hänvisade i övrigt till anställningsskyddslagen där ej annan lag eller administrativa föreskrifter föranledde avvikelse. Också här omfattades arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig befattning, och lagen innefattade en erinran om grundlagens regler om förtjänst och skicklighet vid tillsättande av tjänst. Företrädesrätten omfattade tillsätt-

9 Se prop 1974:174 och InU 1974:33.

ning av tjänst vid den myndighet där arbetstagaren tidigare varit anställd, dock inte högre tjänst än den arbetstagaren tidigare innehaft. Närmare utformning av såväl turordning som företrädesrättens omfattning fick ske genom överläggningar mellan arbetsgivaren och kollektivavtalsslutande fackliga organisationer. Vid beräkning av anställningstid skulle all anställningstid hos staten medräknas. — I statstjänstemannalagen intogs vidare en bestämmelse (7 § 4 st) om att förordnande i strid med reglerna om tidsbegränsade anställningar på yrkande av arbetstagaren skulle förklaras gälla tillsvidare utan tidsbegränsning. På området för tidsbegränsade anställningar antogs vidare kungörelsen (1974:1007) om tidsbegränsning av statligt löner reglerad anställning m m (tidsbegränsningskungörelsen), vilken således från januari 1975 kom att ersätta den tidigare provisoriska kungörelsen i samma ämne. Tidsbegränsningskungörelsen innehöll — förutom redaktionella och språkliga förändringar — framförallt de nyheterna, att möjligheten att anställa för begränsad tid på medelsreserv etc slopats samtidigt som man infört möjlighet till tidsbegränsad anställning beträffande arbetstagare som uppnått pensionsåldern, arbetstagare vid myndighet som skulle upphöra eller omorganiseras inom en tvåårsperiod, liksom vid dubblerade tjänster på myndighet som skulle omlokaliseras. Vidare stadgades, att tidsbegränsat förordnande i samband med tillfällig arbetsbelastning kunde förnyas en gång i samband med det tidigare förordnandet om särskilda skäl förelåg. Tidsbegränsat förordnande avseende provtjänstgöring fick vidare meddelas för högst tre månader.

Efter den 1 januari 1975 var det således i princip endast reglerna om avsked i anställningsskyddslagen som inte alls var tillämpliga på den statliga sidan. Införandet av regler om turordning och företrädesrätt hade möjliggjorts av den 1975 genomförda grundlagsändringen, varefter det — enligt uttalanden i förarbetena — vid tillämpningen av regeln om förtjänst och skicklighet som grund för tjänstetillsättning blev möjligt att ta även arbetsmarknadspolitiska och lokaliseringspolitiska hänsyn.

2.3 Perioden 1975—1983

I föreliggande avsnitt behandlas reaktionerna på 1974 års anställningsskyddslag och de överväganden som ledde fram till antagandet av den nya anställningsskyddslagen, liksom en del annan reglering av intresse ur anställningsskyddssynpunkt — främst avseende den offentliga sektorn.¹

De förändringar i anställningsskyddet som inträffade under perioden skedde i huvudsak genom lagstiftning. Denna lagstiftning är i största utsträckning alltjämt gällande och i för avhandlingen centrala delar kommer den att detaljbehandlas i följande kapitel om regler och rättstillämpning. Framställningen i förevarande avsnitt är avsedd att ge en allmän orientering om innehållet i anställningsskyddslagstiftningen och förändringarna däri under perioden. En sådan översiktlig framställning ger en mer rättvisande bild av de olika reglernas relativa betydelse och utgör därför en lämplig bakgrund till nästa kapitel. Vissa upprepningar har inte kunnat undvikas.

2.3.1 *Mot en ny anställningsskyddslag*

Alltsedan anställningsskyddslagens tillkomst har en intensiv, stundtals hätsk, debatt pågått om anställningstryggheten och den närmare utformning denna fått i lagstiftningen.

I Åmanutredningens betänkande hade SAF:s representant i utredningen, ledamoten Lindström, reserverat sig på väsentliga punkter i förslaget.² Han ansåg allmänt att avtalsvägen sannolikt hade varit att föredra framför lagstiftning. Den föreslagna lagstiftningen, menade han, beaktade ensidigt den enskilde arbetstagarens intresse och präglades av en negativ inställning till arbetsgivarna, samtidigt som lagen var synnerligen komplicerad och dess förväntade effekter dåligt analyserade.³ Han menade vidare, att lagen skulle få en anställningshämmande effekt som kunde förväntas gå ut över just de arbetstagargrupper lagstiftningen särskilt avsåg att skyd-

1 Jfr Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, Lindome 1982.

2 SOU 1973:7 s 289 ff.

3 Jfr artikel av Ingemar Ståhl i Ekonomisk Debatt 1973 nr 4 s 22 ff, Trygghetens pris.

da. Mer konkret hade reservationen i huvudsak följande innehåll: Arbets- tagare som inte fyllt 18 år liksom arbetstagare som inte hade minst sex må- naders anställning hos arbetsgivaren borde undantas från lagens tillämp- ningsområde.⁴ Vid tolkningen av begreppet saklig grund borde man utgå från tidigare praxis. Längre kvalifikationstid borde införas för åtnjutande av de längre uppsägningstiderna samtidigt som anställningstidens längd borde vara avgörande för uppsägningstidens beräkning och reglerna bygga på ömsesidighet. Vid arbetsbrist borde möjlighet till förtur införas beträffande de arbetstagare som var mest lämpade för det fortsatta arbe- tet. Återanställningsrätten borde gälla endast under sex månader efter den tidigare anställningens upphörande och kräva längre kvalifikationstid. Arbetsgivarna borde vidare tillerkännas avräkningsmöjligheter på upp- sägningslön. Avskedanderegeln borde ansluta till formuleringen i äldrela- gen.⁵ Slutligen borde sanktionerna begränsas till skadestånd och således inte innefatta möjlighet till ogiltigförklaring.

Även från arbetstagsidan fanns reservationer mot betänkandet, bl a avseende turordningsreglerna vid uppsägning p g a arbetsbrist respektive återanställning och varselreglerna.⁶

På detta tidiga stadium hade debatten om tillåtligheten av olika tidsbe- gränsade anställningsformer ännu inte riktigt tagit fart. Reglerna om tids- begränsade anställningar hade inte heller i betänkandet fått någon särskilt snäv och precis formulering. Sådana anställningar skulle tillåtas om de var motiverade av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i över- ensstämmelse med sedvänja inom branschen. Med denna formulering av- såg man att täcka såväl vikariat- som provanställning m fl situationer.⁷ Det kan anmärkas, att också arbetstagarnas fackliga representanter i ut- redningen ställt sig bakom denna regel.

Under remissomgången och den efterföljande riksdagsbehandlingen hårdnade dock debatten om anställningsformerna. I sin slutgiltiga version hade lagen visserligen efter önskemål från arbetsgivarsidan tillförts en ut- trycklig regel om att visstidsanställning var tillåten vid vikariat och prak- tikanställning. Samtidigt hade lagstiftaren emellertid avlägsnat sig från

4 Härigenom skulle en, enligt Lindström, värdefull möjlighet till provanställ- ning öppnas.

5 Se 3 § äldrelagen, som medgav avsked där arbetstagaren i väsentlig mån åsi- dosatt sina skyldigheter mot arbetsgivaren.

6 Se SOU 1973:7 s 300 ff.

7 Se SOU 1973:7 s 174.

utredningens förslag så, att tidsbegränsad anställning i övrigt nu endast skulle accepteras om den föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. — Härigenom uteslöts provanställning där sådan inte hade direkt stöd i kollektivavtal. — Utskottsmajoriteten biföll denna utformning av regeln, medan de moderata ledamöterna reserverade sig till förmån för ett förslag att tillåta upp till sex månaders provanställning.⁸

Även på andra punkter tillmötesgick lagstiftaren krav på ändringar som framförts från arbetstagarsidan, medan arbetsgivarsidan endast i mindre utsträckning fick gehör för sina synpunkter. Med hänsyn härtill, och till den negativa hållning arbetsgivarna redan från början intagit, var det naturligt att debatten om anställningsskyddet fortsatte, främst genom angrepp från arbetsgivarhåll. — I den fortsatta beskrivningen av händelseförloppet kommer frågan om tidsbegränsade anställningsformer särskilt att uppmärksammas. Dessförinnan kan det emellertid finnas anledning att något behandla den kritik som från arbetsgivarhåll riktades mot lagens turordningsregler.

Man menade, att lagen när det gällde turordningen i arbetsbristsituationer alltför ensidigt utgick från anställningstidens längd. Vid driftsin-skränkningar, där det ju var fråga om att rädda en verksamhet i kris, var det enligt kritikerna ofta nödvändigt för ett lyckat resultat att särskilt de kvalificerade och effektivt arbetande arbetstagarna fick stanna kvar även om de hade kortare anställningstid än andra. Det var på sikt även i de anställdas intresse eftersom en annan ordning äventyrade den fortsatta verksamheten. Reglerna om turordningskrets gav vidare upphov till omfattande omplaceringar, som var både kostnadskrävande, effektivitetshämmande, svårgenomförbara och ägnade att skapa motsättningar mellan olika arbetstagargrupper. Arbetsgivarsidan menade, till skillnad från arbetstagarorganisationernas företrädare, att de möjligheter till uppgörelse efter förhandlingar med facket som fanns i dessa frågor inte var tillräckliga. Man krävde i stället att i lagen skulle införas en möjlighet att ta hänsyn till individuell duglighet och lämplighet i enskilda fall, att turordningskretsen skulle begränsas till arbetstagare med i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter och att turordningsreglerna överhuvud inte skulle vara tillämpliga vid permittering.⁹

8 Se InU 1973:36.

9 Se exempelvis prop 1981/82:71 s 35 och 57 ff. Se även remissammanställningen s 227 ff.

Arbetsgiversidan menade vidare, att anställningsskyddslagens regler om anställningsform hade starkt sysselsättningshämmande effekter och man presenterade flera utredningar för att styrka detta. — I en undersökning om provanställning och sysselsättningsfrämjande åtgärder för ungdomar i Stockholms kommun, utförd av Stockholms handelskammare, drogs slutsatsen, att "(e)n helt kostnadsfri lagändring (nämligen generell rätt till sex månaders provanställning, förf anm) skulle således radikalt minska samhällets kostnader för ett stort antal arbetslösa ungdomar och samtidigt mycket verksamt bidra till att lösa problemen med ungdomsarbetslöshet liksom inslussen av ungdomar på arbetsmarknaden."¹⁰ Enligt en genomförd enkät skulle företagen under första halvåret 1978 anställt 150 % fler ungdomar mellan 16 och 20 år eller totalt 3.200 om generell provanställningsrätt hade införts, och två tredjedelar av de tillfrågade företagen angav att denna reform var den som bäst kunde förväntas främja ungdomssysselsättningen.¹¹ — I en enkät utförd vid företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet på uppdrag av svenska företagens riksförbund kom man till slutsatsen, att vid de 901 företag som ingick i undersökningen skulle 1.171 nyanställningar tillkommit om trygghetslagarna inte hade funnits. 93 % av de tillfrågade företagen menade att möjlighet till ettåriga provanställningar skulle inverkat positivt vid lösandet av deras personalproblem.¹²

Även i riksdagen aktualiserades debatten om anställningstryggheten i motioner, utskott och debatter. I samband med behandlingen av den s k studieledighetslagen behandlades en moderat motion där man bl a krävde att för lagens tillämpning skulle gälla en minsta kvalifikationstid om minst 12 månaders anställning och att lagen endast i undantagsfall skulle äga tillämpning på objektsanställd personal, praktikanter, vikarier och lik-

10 Rapport om undersökning om provanställning och sysselsättningsfrämjande åtgärder för ungdomar, Stockholms handelskammare 1978, stencil.

11 Övriga svarsalternativ var: b) utbyggd ersättning enligt 10-kronans modell till företag som anställer ungdomar i beredskapsarbete anvisade av arbetsförmedlingen (s k enskilt beredskapsarbete), c) generell ersättningsrätt till företag som anställer ungdomar utan arbetslivserfarenhet om t ex 10 kr per anställningstimme under de första sex månaderna och d) annat alternativ enligt egen utformning.

12 Ask, Åmanlagarna i blickpunkten, Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet 1978, stencil.

nande.¹³ Inrikesutskottet avstyrkte motionen med yttrandet, att "(utskottet) när det gäller vikarier och praktikanter kan (utskottet) ha en viss förståelse för motionärens synpunkter. I praktiken torde emellertid problem i de flesta fall lösas utan större svårigheter. . . När det gäller långtidsvikarier kan utskottet inte se något skäl för att sådan vikarie inte skall ha rätt till ledighet på samma premisser som andra anställda."¹⁴

Lagen kom att utformas så att den omfattar alla arbetstagare i allmän eller enskild tjänst som varit anställda hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren oavsett anställningsform. När det gäller utbildning i fackliga frågor gäller överhuvud ingen minsta anställningstid.

Påföljande år, 1975, återkom moderaterna med en likalydande motion på studieledighetslagens område, vilken även denna — med samma motivering som tidigare — avstyrktes av inrikesutskottet.¹⁵ Under denna riksdag behandlades även motioner från det borgerliga blocket om arbetsgivarnas ekonomiska ansvar för lön vid uppsägningar och permittering.¹⁶ Inte heller dessa motioner föranledde några åtgärder, sedan de avstyrkts av inrikesutskottet bl a med hänvisning till de nyligen företagna ändringarna i förmånsrättslagens regler om företagsinteckning.¹⁷ Socialdemokraterna framlade en motion om översyn av värnpliktsledighetslagen och lagen om förbud mot uppsägning och avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m m.¹⁸ Även denna motion avstyrktes av utskottet.¹⁹

Under påföljande riksdag aktualiserades bl a frågan om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar i en motion från vpk.²⁰ Man föreslog att 5 § LAS skulle ändras så, att tidsbegränsad anställning föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet för att vara giltig skulle godkännas av AMS. Även avvikande bestämmelser i kollektivavtal skulle för sin

13 Motion 1974:1937.

14 Se InU 1974:31 s 10.

15 Motion 1975:1725. Se InU 1975/76:1.

16 Se bl a motionerna 1975:953 (c), 958 (c), 962 (m, c och fp) och 1603 (m).

17 InU 1975/76:17.

18 Motion 1975:185.

19 Se InU 1975/76:18. Lagen om förbud mot uppsägning och avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m m ersattes senare av föräldraledighetslagen, se avsnittet 2.3.4 nedan.

20 Motion 1975/76:654.

giltighet kräva godkännande av AMS. Förslaget avstyrktes av arbetsmarknadsutskottet, med motiveringen att utskottet inte kunde se något skäl för att ställa arbetstagarorganisationerna under kontroll av statlig myndighet.²¹ I samma utlåtande avstyrkte arbetsmarknadsutskottet även en socialdemokratisk motion om upphävandet av 2 § i värnpliktsledighetslagen med hänvisning till pågående utvärderingsarbete avseende trygghetslagstiftningen.²²

Under riksdagen 1977/78 återkom vpk med en likalydande motion som året innan.²³ Denna gång fanns bland motionerna med anknytning till anställningsskyddslagen flera som rörde tillåtligheten av tidsbegränsade anställningsformer. Från moderat håll framfördes dels en motion om översyn av lagens regler om tidsbegränsade anställningar där man framhöll lagens negativa effekter för nyanställning och arbetskraftens rörlighet i allmänhet, dels en motion om ökade möjligheter till praktikanställning; bl a tänkte sig motionärerna att all anställning av ungdomar under 25 år under en tid upp till ett år skulle räknas som praktikanställning.²⁴ Beträffande de bägge senare motionerna uttalade arbetsmarknadsutskottet, att utvecklingen hade visat att det fanns behov av möjlighet till provanställning. Dessa behov fick enligt gällande ordning tillgodoses genom kollektivavtal. Svagheten med kollektivavtal, fortsatte utskottet, var att de inte blev heltäckande. Dels var det svårt att nå samförstånd, dels gällde överenskommelserna inte på den icke obetydliga del av arbetsmarknaden som inte omfattades av kollektivavtal — främst företag med ett fåtal anställda. Behovet av att stimulera anställning av ungdomar hade man sedan mars 1975 sökt möta genom möjligheterna till enskilt beredskapsarbete. Dessa anställningar var ju undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningssområde. Beträffande uppföljningen av dessa problem hänvisade dock utskottet till den nyligen tillsatta sk anställningsskyddskommittén och lämnade således motionerna utan bifall.²⁵

Genom sina uttalanden om provanställning synes arbetsmarknadsutskottet i någon mån ha föregripit den av regeringen i december 1977 tillsatta utredningen på anställningsskyddsområdet.²⁶ Enligt direktiven hade

21 AU 1976/77:5.

22 Motion 1975/76:1854.

23 Motion 1976/77:891.

24 Motionerna 1976/77:164 och 542.

25 AU 1977/78:8 s 20.

26 Dir 1977:102.

kommittén i uppgift att undersöka om anställningsskyddslagens regler och möjligheten att träffa kollektivavtal om provanställning eller tidsbegränsad anställning i övrigt och tillämpningen av kollektivavtalen hade fungerat på ett tillfredsställande sätt. Om så inte var fallet hade kommittén att överväga sådana jämkningar i lagstiftningen att den medgav den rörlighet inom arbetslivet som var önskvärd från samhällets sida utan att dess syfte förändrades. Detta skulle ske skyndsamt. Kommittén skulle också uppmärksamma de särskilda problem som fanns i verksamheter där en flexibilitet i rekryteringen och en viss genomströmning av arbetstagare var naturlig med hänsyn till verksamhetens art och vid behov lägga fram förslag till hur dessa problem skulle lösas. Vidare skulle kommittén uppmärksamma lagens tillämpning vid arbetsbristsituationer. Härvid skulle kommitténs arbete inriktas på att med ett förstärkt ekonomiskt skydd för den enskilde exempelvis i samband med permittering, finna lösningar varigenom arbetsgivarnas möjligheter att utge uppsägnings- och permitteringslön förbättrades i de situationer då andra alternativ inte stod till buds. Kommittén skulle vidare se över reglerna i 33 § LAS om långtidssjuka samt göra en allmän lagteknisk översyn och ta upp olika tillämpningsfrågor med anknytning till diverse uppmärksammade problem, t ex rörande reglerna om varsel och överläggningar.

I direktiven utgick departementschefen ifrån att de svårigheter att komma in på arbetsmarknaden som förelåg för vissa grupper, såsom ungdomar, kvinnor, äldre och handikappade, bl a hade sin grund i de begränsade möjligheterna att använda provanställning, praktikarbete och liknande anställningsformer. Han hänvisade till uppgifter från flera organisationer att företagen med hänsyn till anställningsskyddslagens regler tvekade att nyanställa arbetstagare, vilkas kvalifikationer var oprövade inom det tilltänkta arbetsområdet.

Fastän lagstiftaren i andra sammanhang förefaller ha intagit en tämligen kritisk hållning till dylika rapporter från arbetsgivarhåll synes således dessa ha utövat ett starkt inflytande vid kommitténs tillsättande.²⁷ I den riksdagsdebatt som följde på tre socialdemokratiska interpellationer med anknytning till anställningsskyddskommitténs tillsättande, intog arbetsmarknadsministern en något försiktigare hållning. Det framhölls att utredningens syfte var en mera förutsättningslös översyn av lagstiftningen i

27 Jfr exempelvis prop 1981/82:71 s 44 och uttalanden av dåvarande arbetsmarknadsministern Rolf Wirtén refererade i Lag & Avtal 1978 nr 7.

avsikt att dra nytta av vunna erfarenheter och bidra till erforderlig samordning med framförallt den nyligen tillkomna medbestämmandelagen. Från den socialdemokratiska oppositionens sida framställdes utredningen, i synnerhet i den del den avsåg tidsbegränsade anställningar, som ett beställningsarbete från arbetsgivare och moderater.²⁸

I en riksdagsdebatt halvannan vecka senare behandlades de motioner rörande anställningstrygghet som tidigare refererats, däribland de moderata motionerna som även åberopats till stöd för utredningen av de tidsbegränsade anställningarna.²⁹ Härvid blommade de politiska motsättningarna kring anställningstryggheten upp igen, motsättningar som sedan kan sägas karakterisera hela utredningsförloppet och frågans behandling fram till och med antagandet av den nya anställningsskyddslagen 1982.

Efter motioner i saken bröts arbetet med de långtidssjukas anställningsskydd ut ur anställningsskyddskommitténs övriga arbete och behandlades med förtur. En särskild promemoria framlades 1979 av kommittén och ledde snabbt till lagstiftning.³⁰ Parallellt härmed fortgick anställningsskyddskommitténs arbete i övriga delar. År 1978 hade kommittén, efter bl a vissa förslag från jämställdhetskommittén i betänkandet Deltidsanställdas villkor, fått i uppdrag att särskilt beakta även de deltidanställdas anställningstrygghet liksom överväga diverse framställningar i övrigt inom området för utredningsuppdraget.³¹

År 1980 publicerade anställningsskyddskommittén i en delrapport resultatet av de två undersökningar, som kommittén genomfört för att utreda behovet av ändringar i reglerna om anställning för begränsad tid.³² Den ena undersökningen avsåg en genomgång och analys av befintliga kollektivavtal på området, den andra en statistisk undersökning av hur arbetsgivarna tillämpat gällande regelsystem och hur reglerna kunde antas ha påverkat utformningen av anställningspolitiken.

Kollektivavtalsundersökningen gav vid handen, att kollektivavtal rörande bl a anställningsform fanns på arbetsplatser omfattande drygt tre miljoner arbetstagare (inklusive den statliga sektorn där frågan i avvaktan

28 R Prot 1977/78:25.

29 Se R Prot 1977/78:33. Beträffande motionerna, se AU 1977/78:8 samt framställningen ovan.

30 Se vidare avsnittet 2.3.4 nedan.

31 Se SOU 1976:6 och Dir 1978:52.

32 Ds A 1980:2 Anställningsformer m m.

på kollektivavtalsreglering reglerades författningsvis). Uppskattningsvis en halv miljon arbetstagare återfanns på arbetsställen som saknade kollektivavtal, vilket motsvarade cirka 30 % av alla arbetsställen med arbetare anställda och cirka 50 % av alla arbetsställen med tjänstemän anställda.³³ Innehållet i förekommande kollektivavtal (eller författningsföreskrifter) indelades i tre huvudgrupper. Norm 1 innefattade avtal som inte innebar avvikelse från lagens regler om anställningsform. Norm 2 innefattade avtal som medgav avvikelse från anställningsskyddslagens regler i större eller mindre utsträckning utan facket's godkännande i det enskilda fallet. Norm 3 slutligen innefattade avtal som i större eller mindre utsträckning medgav avvikelse från anställningsskyddslagen, men endast efter facket's godkännande i det enskilda fallet.

Norm 1 omfattade cirka 5 % av de tre miljoner arbetstagarna på kollektivavtalsreglerade arbetsställen, varav merparten tillhörde LO-kollektivet. Norm 1 fanns överhuvud inte representerad inom den offentliga sektorn.

Norm 2 omfattade drygt 75 % av ifrågavarande tre miljoner arbetstagare, varibland samtliga offentliganställda, vilket motsvarade 89 % av tjänstemännen och 47 % av de LO-anslutna.

Norm 3 slutligen gällde för knappa 20 % av de anställda, varav merparten utgjordes av LO-medlemmar. 43 % av dessa omfattades av kollektivavtal i norm 3 mot 7 % av tjänstemännen. Den offentliga sektorn var ej representerad här.

De avvikelser från anställningsskyddslagen som således medgavs beträffande 95 % av de anställda på den kollektivavtalsbundna arbetsmarknaden kunde emellertid vara av varierande slag och omfattning för olika avtalsområden.³⁴ Utredningen intresserade sig särskilt för möjligheterna till provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp. I dessa delar kommer undersökningsresultaten att refereras nedan i kapitlet om regler och rättstillämpning.³⁵ Innehållet i kollektivavtalen uppmärksammas även i samband med analysen av den statistiska undersökningen.³⁶

Den statistiska undersökningen hade genomförts av SCB och avsåg förhållandena på den privata arbetsmarknaden under 1977. De undersökta arbetsställena indelades i redovisningsgrupper efter tillämpat normsystem

33 Ds A 1980:2 s 6.

34 Se Ds A 1980:2, exempelvis s 5 ff och sammanfattande tabeller s 57 ff.

35 Se särskilt avsnitten 3.4.4, 3.4.7 och 3.4.9.

36 Se avsnittet 4.4.4 nedan.

på samma sätt som i kollektivavtalsundersökningen, samt efter storlek och bransch tillhörighet. Eftersom undersökningens primära uppgift enligt kommittén var, att kartlägga hur anställningsskyddet påverkade arbetsgivarnas beteenden och inte vad skyddet inneburit för arbetstagarna redovisades undersökningsresultaten huvudsakligen i frekvens per arbetsställe, medan antalsuppgifter endast lämnats i begränsad utsträckning.³⁷ Detta innebär, att vid exempelvis redovisning av andel arbetsställen som tillämpat provanställning under året, svaret från ett arbetsställe där detta förekommit en gång givits samma relativa tyngd som ett där provanställning regelmässigt använts i stort antal. — I rapporten redovisades resultaten av undersökningen i ett stort antal tabeller. Med hänsyn till redovisningens uppläggning är det svårt att få klart för sig vilka slutsatser som egentligen kan dras av uppgifterna.³⁸ Påfallande är dock den låga frekvensen arbetsställen som använt sig av provanställning respektive anställning för tillfällig arbetstopp. Provanställning hade således på LO-sidan förekommit endast vid 4,2 % av arbetsställena. Vanligast var anställningsformen här inom norm 3 (8,9 %), särskilt inom tillverkningsindustrin (24 %). Andelen arbetsställen som provanställt ökade i princip med arbetsställenas storlek. Andelen arbetsställen som provanställt i storleksklassen 100 eller fler anställda var dock påfallande låg i norm 3 jämfört med andelen i norm 2. Provanställning av tjänstemän förekom vid 3,4 % av arbetsställena med tjänstemän anställda. Provanställning förekom där knappast alls i företag i den minsta storleksklassen. Anställning för arbetstopp förekom endast vid ca 1 % av arbetsställena på såväl arbetarsom tjänstemannasidan. Även här var anställningsformen vanligare i de större storleksklasserna än i de minsta. På arbetarsidan fanns här ingen större skillnad mellan arbetsställen i norm 2 och 3, utom i den största storleksklassen där andelen anställningar för arbetstopp var avsevärt större i norm 2 än i norm 3. Där provanställning överhuvud förekommit synes den i stor utsträckning ha lett till fortsatt anställning. Bland arbetare hade provanställning följts av fast anställning på 3,1 % av de 4,9 % arbetsställen där provanställning löpt ut under 1977. Anmärkningsvärt är dock, att inom norm 3 i minsta storleksklassen hade inte någon provanställning lett till fast anställning. Bland tjänstemännen var motsvarande siffror 2,6 %

37 Se Ds A 1980:2 s 72.

38 Jfr exempelvis arbetslivscentrums remissvar och Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, Lindome 1982 s 24 och 34.

av 2,8 %. Den mycket låga andelen provanställningar skulle åtminstone på arbetsidan kunna tänkas ha berott på att de villkor kollektivavtalen uppställde för provanställning — exempelvis fackets godkännande — var så hårda, att provanställning i praktiken nästan omöjliggjordes. Av undersökningen framgår emellertid att endast 18,3 % av arbetsställena i norm 3 för arbetare uppgivit att förhandling angående ingående av tidsbegränsad anställning förekommit. Härvid hade endast 1,7 % förhandlat helt utan framgång.³⁹ Beträffande attityden till nyanställningar uppgav 35,2 % av arbetsställena att förfarande och bedömning påverkats av anställningsskyddslagen. Särskilt de som provanställt arbetare uppgav i högre utsträckning än genomsnittet att de förändrat förfarandet eller bedömningen vid nyanställning. 16,6 % av samtliga arbetsställen uppgav sig ha haft behov av mer personal än som faktiskt anställdes men att de avstått från nyanställning p g a anställningsskyddslagen. Denna andel varierade inte med arbetsställenas storlek. Enligt svaren skulle det ha rört sig om 75—89.000 uteblivna anställningar. På frågan om hur man löst problemen var det dock i synnerhet de mindre företagen som svarade att man avstått från att öka eller bibehålla produktionen, medan de största arbetsställena i ökad utsträckning löst problemen genom omplacering, anlitande av andra företag etc. Beträffande uppgiften om antalet uteblivna anställningar synes kommittén, av dessa och andra skäl, ha velat ta mycket försiktigt på denna. Detsamma gäller övriga uppgifter av kvantitativ karaktär, såsom att antalet nyanställda 1977 totalt uppgick till 530.000 varav 31.000 avsåg provanställning, 17.000 anställning för tillfällig arbetstopp och 300.000 andra tidsbegränsade anställningsformer. De fasta anställningarna uppgick till 181.000.⁴⁰ Dessa uppgifter synes annars för en utomstående vara de kanske mest intressanta, då det som tidigare påpekats framstår som osäkert vilka slutsatser beträffande förhållandena på arbetsmarknaden som egentligen kan dras av den i övrigt redovisade statistiken.

Syftet med publicerandet av undersökningsresultaten uppgavs vara att underlätta den fortsatta debatten och ge denna en mera konkret inriktning.⁴¹ Härmed synes kommittén inte ha haft någon mera påtaglig fram-

39 Jfr Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, Lindome 1982 s 229. Även i denna fallstudie synes arbetsgivarna haft små problem vid tillämpningen av provanställningsregler.

40 Se Ds A 1980:2 s 11, 24, 32 och 92 ff.

41 Ds A 1980:2 s 4.

gång ens inom den egna kretsen.⁴² Tvärtom synes motsättningarna ha hårdnat under året efter rapportens publicering. Sedan socialdemokraternas, LOs och SACO/SRs representanter lämnat utredningen i protest mot vissa utspel från regeringens sida, vilka ansågs föregripa utredningsresultaten, upplöstes kommittén i februari 1981. På grundval av anställningsskyddskommitténs arbete sammanställdes senare inom departementet en promemoria om anställningsskydd, innefattande förslag till ny anställningsskyddslag.⁴³ Detta förslag behandlas i avsnittet 2.3.3 nedan.

2.3.2 Kollektivavtalsreglering

Den kollektivavtalsreglering rörande tillåtligheten av olika tidsbegränsade anställningsformer m m som följde efter antagandet av 1974 års anställningsskyddslag undersöktes av anställningsskyddskommittén. Resultaten av denna undersökning har något berörts ovan i avsnittet 2.3.1 och redovisas ytterligare i följande kapitel under avsnitten 3.4.4, 3.4.7, 3.4.9 och 4.4.4.⁴⁴ Där behandlas även de problem som uppstod i samband med införandet av den nya anställningsskyddslagen och senare kollektivavtal.

2.3.3 Lagen 1982 om anställningsskydd

I den departementspromemoria om anställningsskydd som utarbetades på grundval av anställningsskyddskommitténs efterlämnade material föreslogs förändringar i mer än hälften av paragraferna i anställningsskyddslagen.⁴⁵ De väsentligaste ändringarna rörde tillåtligheten av olika anställningsformer, formerna för fackligt inflytande, reglerna om skadestånd och andra påföljder liksom vissa övriga frågor såsom preskription, koncerner, undantaget för företagsledare m m. Lagen hade vidare i sin helhet underkastats en lagteknisk och språklig översyn, vilken lett till tämli-

42 Jfr även departementschefens yttrande i prop 1981/82:71 s 44.

43 Ds A 1981:6.

44 Se även anställningsskyddskommitténs egen rapport Ds A 1980:2.

45 Ds A 1981:6.

gen omfattande ingrepp i den ursprungliga lagtexten. Vissa frågor som omfattats av anställningsskyddskommitténs utredningsuppdrag, såsom de deltidsarbetandes situation och permitteringsinstitutet hade dock utgått.

Anställningsskyddskommittén hade inte kunnat enas om när tidsbegränsad anställning skulle tillåtas, utan hade formulerat tre olika alternativ till reglering. I departementspromemorian framlades dessa tre alternativ, utan att något angavs såsom huvudförslag. Enligt alternativ I, som förespråkades av anställningsskyddskommitténs ordförande och tre andra ledamöter (Ryman, Ahlvarsson, Olsson och Stridsman) skulle provanställning upp till tre månader medges under vissa villkor,⁴⁶ liksom visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning under högst tre månader. Enligt alternativ II, som omfattades av moderaterna och arbetsgivarrepresentanterna (Elmstedt, Rindborg och Åberg), skulle tidsbegränsad anställning upp till sex månader tillåtas generellt medan anställning för längre tid skulle tillåtas på samma villkor som tidigare. Alternativ III slutligen förespråkades av arbetstagarnas och socialdemokraternas representanter (Gustafson, Karlsson, Lidbom, Ulander och Zethraeus) innebar att ingen ändring skulle göras i lagen på denna punkt. Provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp skulle således även fortsättningsvis endast tillåtas om kollektivavtal därom hade träffats. — Härutöver föreslog en majoritet av utredningen (de sju ledamöterna bakom alternativen I och II) att anställning för viss tid avseende feriearbete skulle tillåtas liksom att bestämmelserna om visstidsanställning i anledning av förestående värnpliktstjänstgöring skulle flyttas från värnpliktsledighetslagen till anställningsskyddslagen. I övrigt återgavs vissa gemensamma uttalanden av kommittén, dels om innebörden av praktikbegreppet, dels om användningen av olika tidsbegränsade anställningsformer inom teater-, film- och musikverksamhet liksom beträffande journalistik, idrott och forskning. Uttalandena är tänkta som vägledning för rättstillämpningen och avser inga ingrepp i gällande lagregler. I den mån speciella behov föreligger inom berörda områden som inte kan tillgodoses via rättstillämpningen menade kommittén, att dessa även framledes fick lösas kollektivavtalsvä-

46 Nämligen där arbetet krävde vissa kvalifikationer, som arbetstagaren inte kunde visa redan vid anställningstillfället eller det av medicinska eller sociala skäl var osäkert om arbetstagaren skulle klara arbetet.

gen.⁴⁷ Det ligger i sakens natur att motiveringarna till de tre alternativa förslagen till reglering av tidsbegränsade anställningsformer uppvisade stora skillnader. Samtidigt är det med hänsyn till avbrottet i kommitténs arbete oklart i vilken utsträckning de i promemorian återgivna motiveringarna verkligen kan tillskrivas respektive alternativs förespråkare. Detta gäller i synnerhet beträffande alternativen II och III.⁴⁸ En redogörelse för respektive motivering har därför utelämnats här. Vissa av kommitténs uttalanden i denna del kommer dock att uppmärksammas i följande kapitel om regler och rättstillämpning. — Det närmare innehållet i de övriga i promemorian föreslagna ändringarna berörs något nedan i samband med genomgången av propositionen.

Efter sedvanlig remissbehandling lades nämligen departementspromemorian till grund för en proposition till 1981/82 års riksdag om ny anställningsskyddslag.⁴⁹ Desförinnan hade lagförslaget remitterats till lagrådet.

I propositionen konstaterar departementschefen inledningsvis, att de grundläggande värderingar på vilka anställningsskyddslagen bygger sedan 1974 vunnit starkt fäste i det allmänna rättsmedvetandet.⁵⁰ Detta, fortsätter departementschefen, betyder emellertid inte att det saknats kritik mot lagen, som trots allt är ett uttryck för en nödvändig avvägning mellan enskilda arbetstagares behov av och önskan om trygghet i anställningen och de ibland motstående behoven av effektivitet i produktionen och rörlighet på arbetsmarknaden i näringslivets och hela samhällsekonomin intresse. Från arbetstagarhåll har kritiken framförallt riktats mot permitteringsinstitutet. Den mesta kritiken mot lagen har dock kommit från arbetsgivarhåll. Här är det framförallt de begränsade möjligheterna till tidsbegränsade anställningar — främst anställning för tillfällig arbetstopp och provanställning — som kritiserats men även lagens regler om turordning vid uppsägning och permittering, arbetsdomstolens tolkning av begreppet saklig grund liksom skadeståndspraxis, vilken upplevts som alltför sträng mot arbetsgivarna. — Enligt departementschefen överensstämmer det i propositionen framlagda förslaget till ny anställningsskyddslag i väsentliga hänseenden med den tidigare och den enskilde arbetstagarens anställningsskydd består ograverat. Man har avstått från att lägga fram

47 Ds A 1981:6 s 80 ff.

48 Ds A 1981:6 s 20 ff.

49 Prop 1981/82:71.

50 Prop 1981/82:71 s 33 ff.

förslag beträffande permitteringsinstitutet i stort, bl a med anledning av det ofullständiga utredningsarbete som föregått förslaget.⁵¹ Departementschefen har — i likhet med anställningsskyddskommittén — inte heller funnit anledning till större ingrepp i lagens regler om turordning vid uppsägning och permittering eller saklig grund för uppsägning. På den senare punkten görs dock i propositionen vissa uttalanden till ledning för rättstillämpningen, som åtminstone av lagrådet uppfattats innefatta en förändring.⁵² En reform av turordningsreglerna avvisades med hänsyn till att dessa regler ansågs alltför nära förbundna med lagens grundläggande syften, att skydda äldre och arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga. Visserligen menade departementschefen, att avsteg från lagens regler stundom var ett för arbetsgivare och arbetstagare gemensamt intresse. Han var dock av den åsikten att denna bedömning bäst gjordes av parterna gemensamt vid förhandlingar enligt den hitillsvarande ordningen. Lagreglerade undantag skulle ge utrymme för alltför subjektiva bedömningar och innebära allvarliga risker för en urholkning av anställningsskyddet. I detta läge fick intressena inom den icke-kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden stå tillbaka. Det ansågs dock, att övervägande skäl talade för en jämkning av lagen så att turordningsreglerna inte behöver tillämpas vid kortvariga permitteringar.⁵³ — De väsentligaste nyheterna i förslaget avser reglerna om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar, uttalanden om skadeståndsmätning och utmönstrandet av möjligheterna till s k allmänt skadestånd till facket när enskild medlem kränkts samt anpassningen av reglerna om fackligt inflytande till medbestämmandelagen. Förslaget innefattar vidare en mängd smärre förändringar bl a syftande till en förenkling av lagens formaliaregler och ökad begriplighet.

Förslaget innebär, att den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningar utvidgas betydligt. De centrala bestämmelserna finns intagna i 5 och 6 §§, som har följande lydelse:⁵⁴

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

- 51 Permitteringslönereglerna i 21 § föreslogs dock bli dispositiva för att parterna på detta område skall kunna komma fram till lösningar som ter sig praktiska och rimliga i det enskilda fallet.
- 52 Prop 1981/82:71 s 64 ff jfrt med s 163 f.
- 53 Prop 1981/82:71 s 59. Jfr även Ds A 1981:6 s 84 ff.
- 54 Sin slutgiltiga utformning fick lagtexten här efter förslag från lagrådet — jfr prop 1981/82:71 s 162 ff och det remitterade förslaget, bil 7 i propositionen.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstaga-ren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställning-en med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provotiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till mot-parten senast vid provotidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

Den väsentligaste nyheten är givetvis möjligheten till provanställning (6 §) respektive anställning för tillfällig arbetsanhopning (5 § 3 p), men även möjligheten till visstidsanställning vid feriearbete och beträffande ar-betstagare som uppnått pensionsåldern innebär en utvidgning i förhållan-de till tidigare. Möjligheten att visstidsanställa pensionärer infördes på förslag av den s k äldrearbetskraftskommittén.⁵⁵ Regeln om möjlighet till tidsbegränsad anställning i avvaktan på förestående värnplikts-tjänstgö-ring etc har hämtats från 2 § värnpliktsledighetslagen, där man i stället in-tagit en hänvisning till 5 § LAS. Ändringen av uttrycket arbetsuppgifter-nas särskilda beskaffenhet till arbetets särskilda beskaffenhet (5 § 1 p) av-ses inte medföra någon egentlig förändring i sak.⁵⁶

Som grund för att redan i lagen öppna möjlighet att anställa arbetstaga-re på prov och i samband med tillfällig arbetsanhopning anför departe-mentschefen, att det finns ett egentligen oomtvistat behov av dylika an-ställningsformer, att ett rätt avpassat utrymme för dylika är till nytta för såväl arbetssökande som arbetsgivare, att det enda korrekta är att skapa detta utrymme genom regler direkt i lagen och att dessa regler kan utfor-mas på ett betryggande sätt.⁵⁷ Kärnpunkten i resonemanget synes ligga i

55 : Prop 1981/82:71 s 105 f och bil 3.

56 Prop 1981/82:71 s 52 och 118 f. Se dock vidare avsnittet 3.4.1 nedan.

57 Prop 1981/82:71 s 37 f liksom s 43 ff.

att lagstiftaren ur principiell synvinkel anser det felaktigt att hänvisa ett allmänt erkänt behov till lösning via mekanismer — nämligen kollektivavtal — som man vet i realiteten inte kommer att täcka arbetsmarknaden i dess helhet. Detta anses acceptabelt endast om tillräckliga garantier mot missbruk inte står att få vid lagstiftning. Departementschefen anser dock att detta är möjligt. Härvid är det, enligt departementschefen, viktigt att reglerna ges en enkel och klar utformning så att tvister om tillämpningen i enskilda fall undviks. Han avvisar därför kommitténs förslag enligt alternativ I, att i lagen ställa upp begränsande villkor för provanställning, och anger tiden till sex månader för att undvika förlängningsdiskussionen. Motsvarande överväganden ligger bakom utformningen av regeln om anställning för tillfällig arbetsanhopning.

De mer preciserade uttalanden om de nya reglernas räckvidd, gränsdragningsproblem etc, som görs i propositionen skall inte behandlas i detta sammanhang utan uppmärksammas i följande kapitel om regler och rättstillämpning. Här skall endast i korthet beröras några av de ändringar i övrigt med anknytning till tidsbegränsade anställningar som görs i förslaget. Även här lämnas dock detaljer till kommande kapitel.

Som svar på invändningar från fackligt håll, att en ändring av 5 § skulle medföra att de insyns- och kontrollmöjligheter som följt med kollektivavtalen skulle gå förlorade, föreslår departementschefen i 28 §, att arbetsgivare skall åläggas skyldighet att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen som står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren om ingångna tidsbegränsade anställningar inom avtalets tillämpningsområde. Underrättelseskyldighet skall dock inte föreligga om anställningstiden är högst en månad. Regeln är dispositiv och kan ersättas av kollektivavtal enligt 2 §. — Beträffande tidsbegränsad anställning som ingåtts utan stöd i lag eller kollektivavtal föreslås i 4 § 1 st fine en regel av innebörd att sådan anställning först efter talan av arbetstagaren av domstol skall kunna förklaras gälla tillsvidare. Motivet till den föreslagna ändringen är att det tidigare synsättet — att dylika anställningar automatiskt behandlades som tillsvidareanställningar — i vissa situationer i samband med anställningens upphörande ansågs leda till orimliga konsekvenser.⁵⁸ — Enligt 40 § 2 st har arbetstagare som avser att yrka domstols förklaring att avtalet skall gälla tillsvidare att underrätta arbetsgivaren härom senast en månad efter anställningstidens utgång. — Rätten till underrättelse i 15 § föreslås fort-

58 Prop 1981/82:71 s 118 och avsnittet 3.7 nedan.

sättningsvis heta besked. Rätt till besked skall enligt den nya lagen föreliggas så snart fortsatt anställning ej kan erbjudas i direkt anslutning till den tidigare, men skall nu tillkomma endast arbetstagare som arbetat mer än tolv månader, eller vid säsongarbete mer än sex månader, hos arbetsgivaren under de senaste två åren. — Även kvalifikationstiden för företrädesrätt till återanställning har förlängts i motsvarande mån. Företrädesrätten föreslås dock för arbetstagare med tidsbegränsad anställning gälla redan från den tidpunkt besked enligt 15 § lämnades eller skulle ha lämnats, och inte som tidigare först från anställningens upphörande. Vidare stadgas, att arbetsgivaren i besked enligt 15 § skall lämna uppgift huruvida företrädesrätt föreligger eller inte.

Beträffande skadestånd föreslås, i enlighet med kommitténs uppfattning, att möjligheten till så kallat allmänt skadestånd till arbetstagarorganisation på grund av kränkning av någon organisationens medlem skall avskaffas, samt att det skadestånd som en arbetsgivare som sätter sig över domstols dom om fortsatt anställning har att utge inte i något fall får understiga ett belopp motsvarande sex månadslöner. Departementschefen avvisade emellertid kommitténs idé om att domstol i vissa fall skulle kunna döma ut ett särskilt avgångsvederlag.⁵⁹ I övrigt innehåller propositionen en del uttalanden om skadeståndsmätningen, dels i de fall en arbetstagare har väsentlig del i ansvaret för samarbetssvårigheter eller andra allvarliga missförhållanden på arbetsplatsen, dels i de fall där ett anställningsförhållande upphör under oklara omständigheter.⁶⁰

I anställningsskyddskommitténs arbete ingick att utforma ett förslag till samordning av reglerna om varsel och överläggning med medbestämmandelagens regler om arbetstagarinflytande.

Kommittén hade föreslagit, att huvuddelen av de gällande reglerna i 29—32 §§ LAS skulle tas bort och ersättas av en hänvisning till 11—14 §§ MBL. Departementschefen stannade emellertid för att genomföra en samordning med medbestämmandelagen endast såvitt gällde arbetsbristfallen, medan anställningsskyddslagens varsel- och överläggningsregler skulle äga fortsatt tillämpning i personliga fall, dvs uppsägningar på grund av arbetstagarens personliga förhållanden och avskedanden.⁶¹

I propositionen föreslås vidare, att undantaget från lagens tillämpnings-

59 Se prop 1981/82:71 s 38 och 41 § lagförslaget i Ds A 1981:6.

60 Se prop 1981/82:71 s 69 och 78 ff ävensom avsnittet 3.7 nedan.

61 Prop 1981/82:71 s 85 ff och avsnittet 3.6 nedan.

område för arbetstagare i företagsledande och därmed jämförlig ställning (1 § 1 p) förtydligas så att i lagtexten markeras att härmed avses inte bara att arbetstagare har företagsledande funktioner utan även att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare.⁶² Kommittén hade föreslagit en något mer komplicerad lösning med bl a anknytning till kommitténs tidigare nämnda regler om avgångsvederlag.⁶³

I propositionen föreslås också förändringar i reglerna om anställningstidens beräkning i koncernförhållanden (3 §).⁶⁴

I anslutning till den nya anställningsskyddslagen föreslogs bl a att länsarbetsnämnd enligt främjandelagen skulle få rätt att förelägga arbetsgivare uppgiftsskyldighet även om förekomsten av tidsbegränsade anställningar (7 §). Vidare ändrades här lydelsen av 14 § så, att om en arbetsgivare vid upprepade tillfällen avtalar om tidsbegränsad anställning i strid mot 4 § 1 st LAS utan att arbetstagarna för talan däremot, kan länsarbetsnämnd förbjuda arbetsgivaren att träffa avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjligheter att träffa sådana avtal.⁶⁵

Motsättningarna i här aktuella frågor var ingalunda lösta när lagförslaget nådde riksdagen, vilket avspeglas i såväl utskottsbetänkandet som riksdagsdebatten.⁶⁶ Det är givet att den föreslagna lagstiftningen mötte sitt hårdaste motstånd från socialdemokrater och vpk. Dessa hade i partimotioner yrkat avslag på såväl regeringens proposition om ny anställningsskyddslag som propositionen om följdändringar på det statliga området.⁶⁷ Som främsta anledning anfördes avvikande uppfattning om behovet av lagstiftning beträffande provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp samt att en reform av permitteringsinstitutet fått anstå.⁶⁸ — Även på moderat håll var man emellertid i vissa stycken missbelåten med den föreslagna lagstiftningen. Moderaterna yrkade i en partimotion på en översyn av skolelevernas arbetsrättsliga ställning, en skyndsam översyn av begreppet saklig grund, ändrade turordningsregler vid uppsägningar

62 Prop 1981/82:71 s 92 ff och avsnittet 3.1.3 nedan.

63 Jfr Ds A 1981:6, 1 och 41 §§ lagförslaget.

64 Prop 1981/82:71 s 95 ff.

65 Prop 1981/82:71 s 159 ff och avsnittet 3.6.2 nedan.

66 AU 1981/82:11 och R Prot 1981/82:87.

67 Motionerna 1981/82:159 (s) och 645 (s) respektive 160 (vpk) och 1084 (vpk).

68 Jfr socialdemokraternas reservation till utskottsutlåtandet, AU 1981/82:11 s 25 f.

p g a arbetsbrist med ökad möjlighet till effektivitetshänsyn och avskaffandet av begränsningen till sex månader under två år vid anställning för tillfällig arbetsanshopning. Man ville också i övergångsbestämmelserna reglera förhållandet mellan den nya lagen och de vid ikraftträdandet gällande kollektivavtalen på ett sätt som garanterade att de nya reglerna om tidsbegränsade anställningar snabbt kunde slå igenom på arbetsmarknaden.⁶⁹ I det sista yrkandet instämde även ett par center- och folkpartister.⁷⁰ — Utskottsmajoriteten valde dock att i allt väsentligt ansluta sig till regeringsförslagen, vilka också — med några obetydliga ändringar som föreslagits av utskottet — senare antogs av riksdagen.⁷¹ När det gällde huvudyrkandet, antagandet av en ny anställningsskyddslag, skedde detta dock med endast en rösts övervikt.

2.3.4 Övrig lagstiftning

I förevarande avsnitt behandlas endast ett par lagstiftningsärenden som bedömts vara av betydelse ur anställningsskyddssynpunkt. Införandet av studieledighetslagen har berörts redan i avsnittet 2.3.1 ovan och förändringarna i regleringen på den offentliga sektorn behandlas först i avsnittet 2.3.5 nedan.

Vid ingången av år 1977 ersattes lagen om förbud mot uppsägning eller avskedande av arbetstagare med anledning av äktenskap eller havandeskap m m av lagen (1976:280) om rätt till föräldraledighet. Även i den nya lagen kopplades arbetstagarens rätt till ledighet i samband med barns födelse etc till rätten till föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring. Det krävdes att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under de senaste sex månaderna eller under minst tolv månader den senaste tvåårsperioden (3 §). Kvinnlig arbetstagare hade dock alltid rätt till ledighet under tiden sex veckor före och efter förlossning (4 §). Ledighet fick tas ut i högst två perioder och skulle meddelas arbetsgivaren minst en månad i förväg (5 §). Enligt lagen förelåg rätt till ledighet också vid tillfällig vård av barn

69 Motion 1981/82:158.

70 Motion 1981/82:153.

71 Socialdemokraterna och moderaterna i utskottet reserverade sig i aktuella delar till förmån för respektive partimotioner.

(6 §). Det gamla avskedandeförbudet hade i princip bibehållits. I lagen nämndes dock inte längre att det gällde vid trolovning och ingående av äktenskap — här ansågs anställningsskyddslagens regler om saklig grund ge tillräckligt skydd. Enligt lagen fick arbetstagare således inte sägas upp eller avskedas enbart av det skälet att han eller hon begär eller tar i anspråk rätt till ledighet enligt lagen (9 §). Avtal liksom uppsägning eller avskedande som står i strid med lagen kunde ogiltigförklaras. — Bakom antagandet av den nya ledighetslagen låg synpunkten att den gamla lagen hade en alltför ålderdomlig prägel samtidigt som ledighetsrättens omfattning inte klart framgick av lagen för alla situationer. Det senare gällde exempelvis ledighet för vård av sjukt barn och faders ledighet i samband med barns födsel. Man ansåg, att en modernare lag, formulerad med utgångspunkt i arbetstagarens rätt till ledighet, skulle medverka till att bryta det motstånd mot framförallt pappalediga män som fanns på arbetsmarknaden.⁷²

Den nya lagen ersattes i sin tur 1978 av den allttjämt gällande lagen (1978:410) om rätt till ledighet för vård av barn m m (föräldraledighetslagen).⁷³ Förändringarna innebär i huvudsak följande. Ledighetsrätten frikopplades från föräldraförsäkringens förmånsregler. Rätt till ledighet föreligger dock i princip alltid — under förutsättning att anställningstidskravet är uppfyllt — under tid arbetstagaren uppbär föräldrapenning enligt lagen om allmän försäkring (4 §). Rätten till ledighet utökades. Arbetstagaren kan nu vara helt ledig från anställningen till dess barnet fyllt ett och ett halvt år men också förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid tills barnet fyllt åtta år eller avslutat det första skolåret (3 §). Reglerna om ledighetens förläggning kompletterades även på visst sätt (6 och 8 §§). Uppsägnings- och avskedandeförbudet har dock behållits i princip oförändrat.

Som anmärkts redan i avsnittet 2.3.1 kom frågan om de långtidssjukas anställningsskydd att brytas ut från anställningsskyddskommitténs övriga arbete och snabbbehandlas. Bakgrunden var att riksdagen, efter arbetsmarknadsutskottets hemställan, i en skrivelse till regeringen begärt att frågan skulle behandlas med förtur.⁷⁴

Anställningsskyddskommittén kom redan 1979 med en promemoria där majoriteten föreslog, att 33 § LAS skulle ändras så att även arbetstagare

72 Se prop 1975/76:133 om utbyggnad av föräldraförsäkringen m m.

73 Se prop 1977/78:104.

74 Se AU 1978/79:3 och rskr 1978/79:12.

med helt sjukbidrag tillerkändes fullt anställningsskydd enligt anställningsskyddslagens regler.⁷⁵ Förslaget låg till grund för den lagändring som senare, på arbetsmarknadsutskottets hemställan, antogs av riksdagen och trädde i kraft 1 januari 1980.⁷⁶

2.3.5 *Särskilt om de offentliganställda*

Under periodens första år var det medbestämmandereformen som dominerade den arbetsrättsliga scenen. Utsträckandet av medbestämmandereformen till att omfatta även den offentliga sektorn av arbetsmarknaden medförde betydande förändringar — om än huvudsakligen av formell art — också i anställningsskyddsregleringen på den offentliga sektorn.

Redan före medstämmandelagens tillkomst hade man, i samband med ämbetsansvarets avskaffande den 1 januari 1976, tillfört stats- och kommunaltjänstemannalagarna en rad nya regler avseende framförallt disciplinansvar, avskedande, åtal och avstängning; regler som är av intresse ur anställningsskyddssynpunkt. Syftet var bl a, att åstadkomma ett närmande mellan den offentliga och den privata arbetsmarknadens sanktionssystem. Nyregleringen innebar, att det tidigare ämbetsansvaret ersattes av ett nytt ansvarssystem som nära anslöt till ordningen på den privata arbetsmarknaden. Det straffrättsliga ansvaret inskränktes till tre brottstyper, oriktig myndighetsutövning, mutbrott och brott mot tystnadsplikt. De nya straffrättsliga reglerna gällde till skillnad från ämbetsansvaret alla arbetstagare med statligt reglerad anställning. Ansvaret för tjänstefel i övrigt ersattes av disciplinära påföljder och i sista hand avsked. De särskilda ämbetsstraffen suspension och avsättning avskaffades. Vissa bestämmelser

75 Ds A 1979:2. En minoritet inom kommittén, SAFs och SHIOs representanter, reserverade sig emellertid mot förslaget då man menade, att de negativa konsekvenserna för arbetsgivare och ersättare hade underskattats. Man menade, att ändringarna skulle medföra ett stort behov av långa vikariatsanställningar och att detta dessutom — i synnerhet vid mera kvalificerade arbetsuppgifter — var svårt att tillgodose.

76 Se prop 1979/80:4 och AU 1979/80:9. Av propositionen framgår, att antalet personer med helt sjukbidrag den 1 januari 1977 uppgick till 35.775 och att 10—15.000 nya sjukbidrag beviljades årligen. Efter en tid förtidspensioneras dessa arbetstagare normalt, varvid anställningen slutligen upphör — jfr exempelvis avsnittet 3.4.6 nedan.

om disciplinära påföljder, liksom tvingande regler om avsked, intogs i statstjänstemannalagen (18—24 §§). Disciplinpåföljder fick dock regleras i kollektivavtal. Som avskedandegrunder angavs i lagen, att tjänsteman begått brottslig gärning varigenom han visat sig uppenbart olämplig för sin tjänst, att tjänsteman annorledes än genom brott begått grov tjänsteförseelse varigenom han visat sig uppenbart olämplig för sin tjänst samt upprepade tjänsteförseelser (22 § StjL). Offentlig arbetsgivares beslut om disciplinpåföljd eller avsked skulle vidare prövas av domstol i den i lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister stadgade ordningen (51 § StjL).⁷⁷ Motsvarande regler infördes i de kommunala tjänstemannaförfattningarna.⁷⁸ Propositionen accepterades i allt väsentligt av justitieutskottets majoritet, vars hemställan senare bifölls av riksdagen.⁷⁹

Under 1975 kom även arbetsrättskommittén med sitt betänkande Demokrati på arbetsplatsen, som kom att ligga till grund för den senare beslutade medbestämmandereformen.⁸⁰ Kommittén tänkte sig, att dess lagförslag om förhandlingsrätt och kollektivavtal skulle gälla fullt ut för alla privatanställda och offentliganställda utan tjänstemannaställning. Genom förändringar i de centrala tjänstemannaförfattningarna skulle reformen också så långt möjligt vinna tillämpning på de offentliganställda tjänstemännen. Kommitténs tanke var här, att i möjligaste mån avskaffa det avtalsförbud som rådde — detta skulle begränsas till att avse förbud att genom avtal inskränka det allmännas rätt att bestämma vilken verksamhet myndigheten etc skulle ägna sig åt — samt att upphäva en lång rad tvingande bestämmelser avseende olika anställnings- och arbetsvillkor. Samtidigt skulle den i anställningsskyddslagen stadgade rätten att meddela avvikande föreskrifter i administrativ ordning beträffande arbetstagare i statligt reglerade anställningar upphöra. Grundtanken var, att för de offentliganställda tjänstemännens del borde eftersträvas samma avtalsfrihet

77 Märk, att om talan som här skall handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister så får arbetstagaren inte anföra besvär i administrativ ordning över myndighetens beslut — se lagen (1965:276) om inskränkning i rätten att föra talan mot offentlig arbetsgivares beslut (omtryckt 1974:1011).

78 Se vidare prop 1975:78 om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet. Förslaget bygger på ämbetsansvarskommitténs betänkanden SOU 1969:20 och 1972:1.

79 Se JuU 1975:22 och rskr 1975:212. Utskottets moderata ledamöter reserverade sig och yrkade avslag på propositionen.

80 SOU 1975:1.

som på den privata arbetsmarknaden, dock att denna målsättning inte fick komma i konflikt med grundläggande demokratiska principer.⁸¹ På anställningsavtalets område medförde kommitténs förslag en väsentlig utvidgning i möjligheterna att ingå kollektivavtal i centrala frågor, exempelvis angående inrättandet av tjänster, tjänstetillsättning, anställningsvillkor ävensom upphörandet av tjänst. Detsamma gällde beträffande valet av anställningsform. Enligt stats- och kommunaltjänstemannalagarna var bl a frågor om inrättande eller indragning av tjänst tidigare avtalsförbudet område (3 § respektive 2 §). Enligt samma lagrum rådde vidare avtalsförbud i samtliga frågor som reglerades i respektive lag eller författningar utfärdade med stöd av denna. I statstjänstemannalagen meddelades, som framgått av tidigare avsnitt, bestämmelser om valet av anställningsform (7 §), vilka bestämmelser kompletterades av diverse författningsföreskrifter. Valet av anställningsform var således avtalsförbudet område. Genom den föreslagna begränsningen av det avtalsförbudna området i kombination med utmönstrandet ur anställningsskyddslagen av rätten till administrativ reglering i dylika frågor skulle valet av anställningsform nu enligt kommitténs förslag i princip överföras till avtalsområdet. I statstjänstemannalagen skulle fortsättningsvis endast anges de olika förekommande anställningsformerna (7 och 9 §§). Specialregleringen angående valet av anställningsform i 7 § föreslogs däremot utgå, så att 5 § LAS i stället blev tillämplig fullt ut. Provanställning skulle således, enligt kommitténs förslag, fortsättningsvis precis som på den privata sidan kräva kollektivavtal. Av förslaget följde även att de tidigare lagfästa inskränkningarna i arbetsgivarens rätt att anställa arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning för begränsad tid etc slopades.⁸²

En motsvarande utvidgning av det avtalsbara området föreslogs även för den kommunala tjänstemannasektorn.⁸³

Arbetsrättskommitténs förslag genomgick dock grundläggande förändringar under departementsbehandlingen.⁸⁴ De centrala tjänstemannaförfattningarna ersattes med en ny lag, lagen om offentlig anställning (LOA). Det tidigare lagfästa avtalsförbudet utmönstrades ur lagstiftning-

81 SOU 1975:1 s 638.

82 SOU 1975:1 s 646 ff. Beträffande det senast sagda jfr prop 1975/76:105 bil 2 s 117.

83 SOU 1975:1 s 669 ff.

84 Se prop 1975/76:105 bil 1 och 2.

en och ersattes av det mellan parterna på den offentliga sektorn ingångna särskilda huvudavtalet av år 1976, vilket ansågs medföra ett tillfredsställande skydd för den politiska demokratin.⁸⁵ I huvudavtalet förbinder sig parterna att inte genom stridsåtgärder eller hot om sådana försöka tvinga fram kollektivavtal avseende offentlig verksamhets mål, inriktning, kvalitet och omfattning — dvs området för den politiska demokratin. Förhandlingsrätten skulle dock i princip omfatta även detta område i den mån frågan föll inom området för arbetsgivar—arbetstagarförhållandet.⁸⁶ Departementschefen föreslog vidare, till skillnad från kommittén, att de tvingande reglerna om grunderna för tjänstetillsättning liksom reglerna om tillsättningsförfarandet skulle behållas och således i princip överföras från statstjänstemannalagen till lagen om offentlig anställning. Detta ansågs nödvändigt med hänsyn till regeringsformens regler.⁸⁷ Beträffande anställningsform accepterade departementschefen däremot arbetsrättskommitténs förslag, att slopa de särskilda föreskrifter om tidsbegränsade anställningar som tidigare funnits. Valet av anställningsform kom i princip i stället att regleras av anställningsskyddslagens regler eller eventuella kollektivavtal ingångna med stöd av 3 § LAS. Till lagen om offentlig anställning överfördes dock föreskriften, att arbetstagare äger begära domstols förklaring att förordnande i strid med anställningsskyddslagens regler eller eventuellt kollektivavtal skall gälla utan tidsbegränsning (4:7 LOA, tidigare 7 § 4 st StJL). Beträffande arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning, för vilka arbetstagare ju anställningsskyddslagen inte gäller, beslöt departementschefen vidare, att i lagen om offentlig anställning införa en föreskrift om att förordnande skulle kunna tidsbegränsas enligt regeringens bestämmande.⁸⁸ Också i departementschefens förslag överfördes således frågan om val av anställningsform — utom såvitt gäller arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning — till det kollektivavtalsbara området. Departementschefen förbehöll sig dock rätten att återkomma med förslag om interimistiska bestämmelser, som i samband med de nya reglernas ikraftträdande skulle gälla i avvaktan på kollektivavtal. I övergångsbestämmelserna till lagen om offentlig anställning kom så småningom också att inflyta regler av det innehållet, att rege-

85 Se prop 1975/76:105 bil 2 s 156.

86 Se prop 1975/76:105 bil 2 s 151 ff och AD 1980:150.

87 Jfr departementschefens uttalanden i prop 1975/76:105 bil 2 s 206.

88 Prop 1975/76:105 bil 2 s 205 ff.

ringen förbehölls rätten att meddela administrativa föreskrifter också i avtalsbara frågor såframt dessa ej stod i strid med eventuella kollektivavtal (6 p), ävensom att tidigare meddelade föreskrifter skulle gälla i avvaktan på att frågan reglerades i kollektivavtal (7 p). Härigenom kom bl a den tidigare berörda tidsbegränsningskungörelsen att äga fortsatt giltighet. Denna har för övrigt ännu i juni 1984 inte ersatts av kollektivavtal. Departementschefen accepterade således inte kommitténs förslag att låta 2 § 2 p LAS angående administrativ reglering i fråga om statligt reglerade tjänster utgå.

Beträffande övriga centrala regler på anställningsskyddets område såsom reglerna om uppsägning av tillsvidareförordnade tjänstemän, turordningsfrågor och återanställning föreslogs i propositionen i huvudsak en samordning med anställningsskyddslagens regler, innefattande en avsevärd utvidgning av det avtalsbara området.⁸⁹ Således slopades flertalet av de särregler som tidigare funnits i statstjänstemannalagen om turordning och återanställning (39—43 §§). Vissa regler som ansågs oundgängligen nödvändiga överfördes dock till lagen om offentlig anställning. Även arbetstagare i verksledande och därmed jämförlig ställning omfattas av turordningsreglerna (8:1 LOA). Vid bestämmandet av turordningen får hänsyn tas även till kravet på att myndighet på ett riktigt sätt skall kunna fullgöra rättsskipnings- och förvaltningsuppgift (8:2 LOA). Uppsägning i strid med reglerna om turordning kan efter talan av arbetstagaren förklaras ogiltig (8:3 LOA). Företrädesrätt tillkommer också arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning (9:1 LOA). I lagen har intagits en erinran om den grundlagsfästa regeln om saklig grund vid tjänstetillsättning och särskilt stadgats att företrädesrätten inte gäller till högre tjänst än den arbetstagaren tidigare hade (9:1 och 2 LOA). De sistnämnda reglerna i kombination med de regler som gäller för utlysandet av tjänster etc medför, att reglerna om företrädesrätt ger visst utrymme för godtycke.⁹⁰ I avvaktan på kollektivavtal föreslogs vidare, att särföreskrifter av tidigare gällande innehåll skulle ges i administrativ ordning. Med stöd i övergångsbestämmelserna (6 p) utfärdades senare förordningen (1976: 865) om vissa turordningsfrågor i statligt reglerad anställning, m m vilken trädde i kraft samtidigt med lagen om offentlig anställning den 1 januari

89 Prop 1975/76:105 bil 2 s 220 ff.

90 Jfr exempelvis SAV 1982 A 17 s 44.

1977 och vars regler i allt väsentligt överensstämde med de tidigare reglerna i statstjänstemannalagen.

På det kommunala området gällde före medbestämmandereformen kommunaltjänstemannalagens regler för alla kommunala tjänstemän, även sådana med statligt reglerade anställningsvillkor. För den senare arbetstagargruppen kompletterades dock regleringen av andra författningar, främst stadgan för vissa tjänstemän hos kommuner m fl. Utanför kommunaltjänstemannalagens tillämpningsområde föll dock de stora arbetstagargrupper hos kommunerna, vilka inte hade tjänstemannaställning. Skiljelinjen mellan tjänstemän och arbetare övergavs nu vid reformen.⁹¹ Lagen om offentlig anställning gjordes tillämplig på alla offentliganställda, dock att de rent kommunala anställningarna endast omfattas av lagens generella del (1—3 kap). Arbetstagare i rent kommunal anställning följer således i huvudsak samma regler som arbetstagarna på den privata sidan med den inskränkning i avtalsrätten som följer av det särskilda huvudavtalet, 1—3 kap LOA och tvingande regler på annat håll. Statligt reglerade kommunala tjänster omfattas däremot av de ovan berörda reglerna i 4—17 kap LOA angående tjänstetillsättning, anställningsformer, uppsägning etc.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas, att efter den 1 januari 1977 utgår man beträffande de offentliganställda på anställningsskyddets område i huvudsak från samma regler som på den privata arbetsmarknaden — dvs anställningsskyddslagen. För arbetstagare i statligt reglerade anställningar regleras dock frågan om anställningens upphörande i lagen om offentlig anställning. Där hänvisas beträffande uppsägning av tillsvidareförordnande till anställningsskyddslagens regler, medan man såvitt gäller avsked behållit en avvikande reglering (11 kap LOA). Även beträffande arbetstagare tillsatta med fullmakt eller konstitutorial gäller helt särpräglade regler för anställningens upphörande. Beträffande arbetstagare i statligt reglerad anställning ges vidare regler som kompletterar anställningsskyddslagen i lagen om offentlig anställning, exempelvis såvitt gäller turordning och företrädesrätt till återanställning. Härtill kommer olika administrativa föreskrifter som kompletterar anställningsskyddslagen i avvaktan på eventuell kollektivavtalsreglering.

Antagandet av den nya anställningsskyddslagen medförde följdänd-

91 Prop 1975/76:105 bil 2 s 228 f.

ringar i anställningsskyddet i statligt lönereglerade tjänster.⁹² Förändringarna i lagen om offentlig anställning är huvudsakligen av formell karaktär. Där har dock, med hänsyn till lagens konstruktion att entledigande av arbetstagare endast får ske med uttryckligt stöd i lagen om offentlig anställning (7:1), intagits en regel om brytande av provanställning på arbetsgivarens initiativ (4:9). Regeln överensstämmer i allt väsentligt med anställningsskyddslagens regler i ämnet. I propositionen aviserade departementschefen möjligheten av framtida ändringar i tidsbegränsningskungörelsen såvitt gällde provanställningars längd — under förutsättning att förevärande kollektivavtalsförhandlingar inte gav resultat.⁹³ Tidsbegränsningskungörelsen har sedermera ändrats så att de särskilda reglerna om provtjänstgöring i 5 § kungörelsen utmönstrats och ersatts med en hänvisning till anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar. Vidare har intagits vissa bestämmelser i anslutning till anställningsskyddslagens regler om besked och varsel, som bl a innebär att besked enligt 15 § LAS inte behöver ges till arbetstagare som innehaft vissa kortvariga tidsbegränsade anställningar.⁹⁴

2.3.6 *Fortsatt lagstiftningsarbete*

Sedan den nya anställningsskyddslagens ikraftträdande har vi haft regeringsskifte, socialdemokraterna är åter till makten. Av socialdemokraternas uttalanden i riksdagsdebatten vid lagens antagande skulle man kanske kunnat dra den slutsatsen att en återgång till anställningsskyddslagens ursprungliga regler — åtminstone såvitt gäller tillåtligheten av tidsbegränsade anställningsformer — snart var att vänta.⁹⁵ I regeringsförklaringen den 8 oktober 1982 uttalade man också, att man avsåg att återuppta reformarbetet på arbetsrättens område. Under hösten 1982 tillsattes sedan en beredningsgrupp på arbetsrättens område, knuten till arbetsmarknadsdepartementet, vilken har till uppgift att bistå regeringen vid överväganden om in-

92 Prop 1981/82:90. Jfr Ds A 1981:6 s 264 ff.

93 Prop 1981/82:90 s 15.

94 Se SFS 1982:109. Tidsbegränsningskungörelsen medgav tidigare provanställning i högst tre månader.

95 Se R Prot 1981/82:87.

riktningen av den fortsatta reformverksamheten.⁹⁶ Här handhas exempelvis kraven på förändringar på medbestämmandelagens område liksom frågan om permitteringsinstitutets vara eller inte vara.⁹⁷ Uttalanden har gjorts om att lagstiftning skulle kunna aktualiseras även beträffande provanställningsreglerna, om inte arbetsmarknadens parter kunde nå fram till från sociala utgångspunkter acceptabla lösningar.⁹⁸

Ännu i augusti 1984 finns emellertid inget som tyder på att några förändringar i anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar kommer att äga rum inom en nära framtid. En proposition om ändringar i permitteringsinstitutet har dock aviserats till hösten 1984.⁹⁹ Under 1984 har anställningsskyddslagen vidare redan ändrats så, att avvikelser från lagens regler om turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist beträffande arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 år och 6 månader endast får ske efter medgivande av central facklig organisation i varje enskilt fall. Ändringen har skett genom ett tillägg till 2 §.¹

2.4 Sammanfattande kommentar

I det gamla regleringssamhället var tidsbegränsad anställning den normalt föreskrivna anställningsformen. Legostadgan föreskrev årsanställning med automatisk förlängning om inte avtalet sagts upp minst två månader före lagstadgad fardag och även näringsfrihetsförordningen föreskrev visstidsanställning i vissa fall. I synnerhet legostadgans reglering vilade på ett patriarkaliskt synsätt. Det var förbjudet för en husbonde att skilja sig från ett tjänstehjon som tjänat hos honom från sitt trettionde år intill sin ålderdom. Beträffande ett sådant hjon hade arbetsgivaren vårdnadsplikt intill dess död. Även vid sjukdom förelåg viss vårdnadsplikt.

96 Jfr prop 1982/83:100 bil 12 s 116.

97 Jfr SOU 1982:60 och arbetsmarknadsministerns svar på en fråga från vpk — R Prot 1982/83:27 s 91 ff.

98 Prop 1982/83:100 bil 12 s 116.

99 Jfr vad som sägs nedan i avsnittet 3.2.2.

1 Se prop 1983/84:162 och vidare avsnittet 3.4.6 nedan.

Denna samhällsform var emellertid på väg att upplösas vid den tidpunkt framställningen tar sin början.

Under perioden 1850—1950 är det istället de liberala idéerna om det fria avtalet mellan två likställda parter som präglar rättsordningens syn på anställningsavtalet. Tanken att rättsordningen genom tvingande regler skulle skydda ena parten i avtalsförhållandet var främmande för detta synsätt. Utgångspunkten var istället, att det rådde full avtalsfrihet såväl vad gällde anställningens ingående som dess bestånd, och att således eventuella begränsningar i rätten att avsluta anställningsförhållandet måste framgå av själva avtalet. Tillsviareanställningen blev då den allra osäkraste anställningsformen och kunde sägas upp från den ena dagen till den andra. De tidsbegränsade anställningarna gav åtminstone ett temporärt skydd, men också en däremot svarande bundenhet. Det förhållandet att både legostadgan och näringsfrihetsförordningen formellt var gällande rätt långt inpå nittonhundratalet hindrade inte att det fria tjänsteavtalet slog igenom. Avtalsfriheten tillgodosågs genom att man överlät åt parterna själva att vid avtalsslutandet avgöra om respektive förordnings regler skulle gälla för anställningsförhållandet eller inte.

När begränsningar i avtalsfriheten först diskuterades i lagstiftningssammanhang i början av seklet skedde detta med, sett från vår horisont, omvända förtecken. Bakgrunden var de speciella förhållanden som rådde i fackföreningsrörelsens uppbyggnadsskede.

I takt med att arbetsnedläggelser blev ett allt vanligare vapen i den kollektiva kampen mot arbetsgivarna fick arbetsgivarsidan ett intresse av en lagreglering av anställningsavtalet. Arbetsnedläggelser och strejker ansågs nämligen — i avsaknad av fredspliktsregler — inte rättsstridiga. Man utgick dock från att regler om uppsägningstid etc skulle iakttas även när arbetet lades ned på grund av stridsåtgärder. Arbetsgivarna krävde därför en lagsfärdig uppsägningstid på en eller två veckor. En sådan uppsägningstid skulle bidra till att minska antalet arbetsnedläggelser och mildra olägenheten av dem. Ur arbetsgivarsynpunkt var en ordning med uppsägningstider att föredra framför visstidsanställning. Uppsägningstiden bedömdes som tillräcklig för att lösa problemen med arbetsnedläggelserna men var inte så lång att den nämnvärt hindrade arbetsgivarnas rörelsefrihet.¹ Men arbetsgivarna visade också ett visst intresse för visstidsanställ-

1 Jfr norsk rätt, där arbetsfredslagstiftningen kräver att "plassoppsigelse"

ningar just därför att denna anställningsform omöjliggjorde arbetsnedsättelser.

Arbetstagsidan däremot ställde sig vid den här tiden kallsinnig till lagstiftning i denna riktning. Man var föga intresserad av trygghetsaspekterna i regler om uppsägningstid, utan såg en sådan reglering som ett hot mot strejkrätten. Även visstidsanställningar, som ju vid den här tiden representerade den mesta anställningstrygghet som gick att få, motarbetades från fackligt håll av samma anledning. I centrum för intresset stod istället stärkandet av fackföreningsrörelsen. Många regler man kämpade för i de tidigaste kollektivavtalen, såsom regler om turordning, organisationsklausuler och förbud mot orättmätiga uppsägningar bör — fastän de naturligtvis innefattade moment av betydelse för enskildas anställningstrygghet — främst ses som ett led i kampen för att stärka fackföreningsrörelsen. Ur denna synvinkel bör man även se den s k decemberkompromissen 1906, vars skydd för föreningsrätten kan sägas ha inneburit den första inskränkningen i den fria uppsägningsrätten. Omvänt kan sägas, att den rätt att fritt anta och avskeda arbetskraft som också fastslogs i decemberkompromissen främst riktades mot fackföreningsrörelsens krav på att arbetsgivarna endast skulle anlita organiserade arbetstagare och inte mot anställningstryggheten i allmänhet. Villkoret hade således ett mer begränsat syfte än vad som senare tillagts det.

De förslag till reglering av anställningsavtalet som framlades under åren 1900—1911 och som hade sin bakgrund i de beskrivna förhållandena kom aldrig att leda till lagstiftning.

Sedan de kollektiva regleringsformerna på arbetsmarknaden stabiliserat sig och så småningom både kollektivavtalsinstitutet och stridsrätten lagreglerats, intog parterna den hållning i frågan om anställningstryggheten som vi är vana vid. När regler om uppsägningstider aktualiserades, exempelvis i 1935 års förslag till reglering av anställningsavtalet, var det således i huvudsak som skyddsregler för arbetstagarna.

Någon generell lagreglering av uppsägningstiderna kom emellertid inte till stånd förrän på sjuttioalet. Parternas i princip oinskränkta uppsägningsrätt lämnades också huvudsakligen obeskuren av lagstiftaren och konfirmerades i rättstillämpningen — främst i AD 1932:100.

I kollektivavtal var det redan tidigt vanligt med regler om uppsägnings-

skett innan stridsåtgärd vidtas, Evju, Organisasjonsfrihet, tariffavtaler och strejk 1982 s 110.

tid och även mer långtgående begränsningar i arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt förekom. Just i förhållandet mellan LO och SAF var det emellertid i princip endast fråga om reglering av uppsägningstider. Decemberkompromissen 1906 hade på detta viktiga område inneburit en lösning.

Under tjugo- och trettiotalen hade ökande specialisering och strukturomvandlingar inom industrin accentuerat motsättningarna mellan arbetstagarnas intresse av anställningsskydd och arbetsgivarnas intresse av att fritt kunna göra sig av med överflödig arbetskraft. Såväl arbetsgivare som arbetstagare ansåg sig dock ha mer att vinna på att lösa dessa problem avtalsvägen än genom lagstiftning.

År 1938 ingicks det s k Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF. Avtalet kom att innebära den första allmänna begränsningen i den fria uppsägningsrätten av större räckvidd genom sitt krav på saklig grund vid uppsägning, även om överenskommelsen, med den juridiska utformning den fick, inte formellt innebar någon begränsning i arbetsgivarnas legala uppsägningsrätt. Istället byggde man på en samråds- och förhandlingsmodell. Huvudavtalet innefattade även föreskrifter om iakttagandet av viss kortare uppsägningstid.

Under trettio- och fyrtiotalen företog även lagstiftaren vissa ingrepp i den fria uppsägningsrätten. Först i raden var förbudet mot föreningsrättskränkande uppsägningar 1936, som hade en tidig avtalsmässig motsvarighet i decemberkompromissen mellan LO och SAF. Denna bestämmelse, liksom senare skyddet för skyddsombud och dessas verksamhet i 1949 års arbetarskyddslag, hade som främsta syfte att stödja facklig verksamhet och förbättra arbetsmiljön. Bakom lagen om förbud mot arbetstgares avskedande med anledning av trolovning, havandeskap m m och värnpliktsledighetslagen fanns också tämligen särpräglade intressen. Av motiven till den förra lagen kan utläsas att den egentligen endast avsåg att motverka fördomar, medan den inte var tillämplig så snart verkliga ekonomiska skäl kunde anföras för ett eventuellt avskedande.

I takt med att säkerheten hos tillsvidareanställningarna byggdes ut minskade arbetstagarnas intresse av den relativa trygghet visstidsanställningarna innebar. Inte ens långvariga visstidsanställningar innebar ju någon verklig trygghet i anställningen då anställningen så småningom utan vidare upphörde i enlighet med det ursprungliga avtalet. Mot den trygghet de medförde svarade vidare — i brist på regler om motsatsen — en lika stor bundenhet för arbetstagaren. Samtidigt ökade visstidsanställningarnas användbarhet för arbetsgivarna.

I lagstiftningen bibehölls i princip avtalsfriheten vad gäller anställningsform intill den mera allmänna reglering av anställningsskyddet som skett på senare tid. I värnpliktsledighetslagen 1939 uppmärksammades de tidsbegränsade anställningarnas funktion som "ventiler" i det lagstadgade anställningsskyddet. I lagen pekades särskilt på möjligheten för arbetsgivaren att begränsa anställning intill tiden för militärtjänstgöringens början. I kollektivavtalen blev det också vanligt att man från tillämpningsområdet för avtalsregler om exempelvis uppsägningstid och turordning undantog bl a korttidsanställda, vikarier och praktikanter. Härigenom kan avtalsregleringarna antas ha blivit mindre betungande för arbetsgivarna — de tidsbegränsade anställningarna kunde användas som "ventiler".

Vid ingången av perioden 1950—1975 var rättsläget på anställningsskyddets område i väsentliga avseenden detsamma som vid sekelskiftet, bortsett från de ganska blygsamma punktingripanden i uppsägningsrätten som införts lagstiftningsvägen under trettio- och fyrtiotalen. Attityden till anställningsskyddsfrågorna kan emellertid antas ha varit en helt annan till följd av de avtalsbegränsningar i uppsägningsrätten som sedan länge gällde på stora delar av arbetsmarknaden. Först sedan parterna själva genom ändringar i huvudavtalet även formellt satt arbetsgivarnas fria uppsägningsrätt ur spel kom denna inställning till uttryck i lagstiftningen. Första gången skedde detta 1965 genom att man i statstjänstemannalagen införde bestämmelser som kan liknas vid krav på saklig grund för uppsägning.

Även under femtio- och sextiotalen med dess ökande strukturomvandling och stordriftstendenser inom industrin ökade motsättningarna på arbetsmarknaden, men först i och med den stagnation i ekonomin som inträdde under senare hälften av sextiotalet blev problemen akuta och motsättningarna kom till mera öppet uttryck. De till att börja med mest utsatta var de äldre arbetstagarna. Genom äldrelagstiftningen försökte lagstiftern skjuta över en del av det sociala ansvaret och kostnaderna för den äldre arbetskraften på arbetsgivarna. På detta vis kunde man delvis kamouflera den motsättning som fanns mellan produktionsförhållandena och idén om den fulla sysselsättningen. Äldrelagen byggde på regler om långa uppsägningstider, turordning och företrädesrätt samt begränsningar i rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer. Även om anställningens bestånd således inte kunde garanteras, innebar uppsägningstiden en period under vilken arbetstagaren i ekonomiskt tryggade former kunde förbereda den omställning anställningens upphörande skulle komma att innebära — först och främst söka nytt arbete. Så länge endast en

viss grupp arbetstagare hade dessa långa uppsägningstider kunde de antas leda till att arbetsgivare fann det mindre ekonomiskt tillfredsställande att friställa just denna grupp vid driftsinskränkningar. Skyddsregler av detta slag medförde också att det för arbetsgivarna i många fall inte längre var meningsfullt att möta plötslig eller temporär arbetsbrist med friställningar. Denna reglering av anställningsskyddet har uppenbara paralleller med det temporära anställningsskydd som följde med lagreglerade visstidsanställningar hundra år tidigare. Även det sociala ansvar äldrelagstiftningen innebar hade sin motsvarighet i äldre tiders vårdnadspliksregler, vilka också särskilt gällde de äldre.

Denna gång knöts emellertid skyddet till tillsvidareanställningarna. Arbetstagare i tidsbegränsade anställningar undantogs från äldrelagens tillämpning, dock endast om den tidsbegränsade anställningsformen föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med praxis inom branschen. Avsikten var inte att styra användningen av olika anställningsformer från tidsbegränsade sådana till mera trygga former, utan att förhindra en motsatt utveckling ledd av strävanden att kringgå det nytillkomna skyddet för tillsvidareanställningarna.

Äldrelagen hade bl a på grund av sin begränsade räckvidd också begränsade effekter på arbetsmarknaden. Under början av sjuttioalet infördes även successivt ökade möjligheter till förtidspension av den äldre arbetskraften av arbetsmarknadspolitiska skäl. Utvecklingen mot en alltmer högproduktiv industri fortsatte och utslagningen på arbetsmarknaden ökade. År 1974 var tiden mogen för en anställningsskyddslag av generell räckvidd. Den nya lagen avsåg i princip alla arbetstagare och gav skydd mot orättmätiga uppsägningar, vidare långa uppsägningstider, regler om turordning och företrädesrätt samt begränsningar i rätten att använda mindre bindande anställningsformer.

I den viktiga situationen när arbetsgivaren åberopar arbetsbrist som grund för uppsägning ger lagen emellertid inte heller nu något skydd för anställningens bestånd. Visserligen inskränks arbetsgivarens handlingsfrihet också i denna situation genom reglerna om att arbetstagarna skall sägas upp i viss lagstadgad turordning, och även reglerna om företrädesrätt kan ses som ett led i anställningsskyddet i arbetsbristsituationer. Ytterst vilar emellertid anställningsskyddslagen på förutsättningen att det ankommer på arbetsgivaren att själv besluta om vilken omfattning, inriktning och organisation hans verksamhet skall ha liksom vilka lönsamhetskrav som skall gälla. Ramarna för anställningstryggheten har dragits upp

så att de inte hindrar strukturrationalisering eller hotar näringslivets utveckling i stort.

Tyngdpunkten i reformarbetet lades på tillsvidareanställningarna. Reglerna om tidsbegränsad anställning har närmast en supplerande funktion, dels som arbetsgivarvänliga "ventiler" i anställningsskyddet, dels som hinder för ett kringgående av skyddet för tillsvidareanställningar. Risken för kringgående tillades större vikt än 1971 och man ansåg sig inte direkt i lagen kunna täcka in alla de berättigade behov av tidsbegränsade anställningar som kunde finnas utan att "ventilen" blev farligt stor. Möjlighet öppnades istället att genom kollektivavtal göra nödvändiga avvikelser från lagens begränsande regler. Härutöver infördes 1974 även en del regler som ökade tryggheten också i vissa tidsbegränsade anställningar. Den otrygghet som följde med tidsbegränsade anställningsformer ansågs oacceptabel i mera stadigvarande anställningsförhållanden. Denna mera negativa hållning gentemot tidsbegränsade anställningsformer framgår redan av förarbetena till 1973 års sjömanslag. I lagen frångick man presumtionen för fartygsanställning till förmån för s k rederianställning.

Även om anställningsskyddslagen inte garanterar anställningstryggheten så har den, framförallt genom reglerna om långa uppsägningstider och iakttagandet av viss turordning vid arbetsbrist, begränsat arbetsgivarnas frihet och skjutit över en del av de sociala kostnaderna för arbetskraften på de enskilda arbetsgivarna. Arbetsgivarna kan inte längre möta kortvarigare variationer i arbetskraftsbehovet med uppsägning av arbetskraften.

Under åren efter 1974 har motsättningarna mellan arbetstagarnas intresse av anställningsskydd och företagens intresse av rörelsefrihet skärpts genom den fortsatta tekniska utvecklingen och den ekonomiska krisen. 1982 års anställningsskyddslag kan beskrivas som en reträtt. Framförallt genom det väsentligt ökade utrymmet för tidsbegränsade anställningar har lagstiftaren velat avlasta arbetsgivarna på centrala punkter. Minskning av sysselsättningen till en lägre nivå innebär visserligen fortfarande samma krav på planering och bundenhet till den äldre arbetskraften men därefter kan fluktuationer i arbetskraftsbehovet och nyanställning av personal mötas med anställning i mindre förpliktande former.

Kapitel 3

Tidsbegränsad anställning i gällande rätt

I föreliggande kapitel redovisas innehållet i gällande regler om tidsbegränsad anställning och dessas tillämpning i praxis.

Syftet är i första hand att ge ingående kunskaper om anställningsformsregleringens innehåll och tillämpning, men också att ge underlag för en senare analys av anställningsformsregleringens funktioner i anställningsskyddet i ett mer samhällsvetenskapligt perspektiv.

Framställningen grundar sig på ett studium av de traditionella rättskällorna, dvs relevant författningstext, lagförarbeten, rättspraxis och uttalanden i den juridiska doktrinen. Rättspraxis härrör i huvudsak från arbetsdomstolen. Framställningen är descriptiv och systematiserande, och uppläggningen utgår från vedertagen rättsdogmatisk systematik. Regleringen av de tidsbegränsade anställningarna i anställningsskyddslagen har givits en utförlig behandling, medan framställningen av annan reglering avseende anställningsformer liksom kollektivavtalsreglering inte kan göra anspråk på samma fullständighet. Regler som berör såväl tidsbegränsade anställningar som tillsvidareanställningar, såsom reglerna om avsked, företrädesrätt, preskription, förfarande och tvisteförhandlingar har inte heller kunnat ges någon uttömmande behandling, utan har endast uppmärksamats i den mån reglerna bedömts vara av särskilt intresse utifrån de tidsbegränsade anställningarnas synvinkel.

Kapitlet inleds med några allmänt hållna avsnitt. I avsnittet 3.1 behandlas möjligheterna att träffa avtal om utförande av arbete i andra former än anställningens och arbetstagargrupper som undantagits från anställningsskyddslagens tillämpningsområde. Avsikten är att ge en uppfattning om anställningsskyddslagstiftningens allmänna begränsningar. Avsnittet 3.2 innefattar en allmän diskussion om skillnaderna mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar såvitt gäller anställningens bestånd och det accepterade arbetsinnehållet. Övriga avsnitt behandlar de tidsbegränsade anställningarna ur olika rättsliga aspekter.

3.1 Kring anställningsavtalets gränser

De centrala reglerna om tidsbegränsade anställningar finns i anställningsskyddslagen. Innan dessa reglers innehåll och tillämpning närmare beskrivs finns det anledning att försöka bilda sig en uppfattning om reglernas räckvidd. Därvid är reglerna om anställningsskyddslagens tillämpningsområde en lämplig utgångspunkt.

Enligt 1 § 1 st LAS är lagen tillämplig på arbetstagare i allmän eller enskild tjänst, dvs på i princip alla arbetstagare.

Enligt 1 § 2 st LAS har dock fyra kategorier av arbetstagare undantagits från lagens tillämpningsområde, nämligen arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag.¹

En första förutsättning för lagens tillämpning är således, att det rör sig om ett arbetsgivar-arbetstagarförhållande, ett anställningsavtal. För att rätt bedöma betydelsen av anställningsskyddslagens regler om anställningsform och anställningsskydd måste vi alltså beakta möjligheterna att få arbete — av begränsad varaktighet eller på mer permanent basis — utfört i andra avtalsformer än anställningens. Är utrymmet för sådana avtal stort kan reglerna om tidsbegränsad anställning lätt sättas ur spel genom att man väljer en annan avtalsform än anställningens. Är utrymmet å andra sidan snävt ökar den relativa betydelsen av reglerna om tidsbegränsade anställningar.

Avtal som huvudsakligen går ut på en arbetsprestation, s k arbetsavtal, indelas vanligen i anställningsavtal å ena sidan och uppdragsavtal å andra sidan.² Parterna i anställningsavtalet betecknas som bekant arbetsgivare och arbetstagare och det är förhållandet mellan dessa arbetsrätten regle-

1 Av bestämmelsen i 2 § 1 st LAS II, att lagen inte är tillämplig då avvikande bestämmelser meddelats i annan lag följer, att även andra grupper av arbetstagare kan vara undantagna från lagens tillämpning. Enligt AD 1979:90 är anställningsskyddslagen inte tillämplig på utlänning som saknar arbetstillstånd — se vidare Bylund m fl s 141. 2 § LAS berörs vidare sist i detta avsnitt.

2 Se exempelvis Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 1 och 6 och Sigeman, Contract Labour in Sweden s 30.

rar. Parterna i uppdragsavtalet kallas uppdragsgivare och uppdragstagare och förhållandet dem emellan regleras i princip av allmänna förmögenhetsrättsliga regler. Kännetecknande för uppdragsavtal är, att uppdragstagaren intar en mera oberoende och självständig ställning i förhållande till sin motpart än arbetstagaren normalt gör i förhållande till arbetsgivaren. Uppdragstagaren kan vara en fysisk eller en juridisk person. Avtalet kan gå ut på att uppdragstagaren själv skall utföra arbetet eller förutsätta att medhjälpare anlitas eller att arbetet helt utföres av uppdragstagarens anställda. I det förstnämnda fallet är parallellen med arbetsgivar-arbetstagarförhållanden tydligare medan de senare situationerna ofta ger en mer komplicerad rättslig bild. Uppdragsavtal kan avse färdigställandet av ett visst arbetsresultat av större eller mer begränsad karaktär, exempelvis entreprenader inom byggnads- och anläggningsbranschen. Uppdraget kan också avse mer permanenta servicefunktioner, såsom städning, vakttjänst etc.

Där den arbetsprestation uppdraget avser inte är klart avskiljbar utan sammanfaller med det arbete som normalt utföres i uppdragsgivarens verksamhet och uppdragstagaren inte själv skall utföra arbetet, är steget från uppdrag eller entreprenad till andra avtalstyper såsom uthyrning respektive utlåning av arbetskraft inte långt. Avtalet mellan beställaren/huvudmannen och uthyraren/utlånanen har då snarare ansetts avse att tillhandahålla arbetskraft än att utföra en viss arbetsprestation. Nyttjanderättsavtal kan ofta, även där det inte är fråga om direkt uthyrning av arbetskraft, vara förknippade med att viss arbetsprestation utföres, viss verksamhet hålles igång etc. Som exempel kan nämnas uthyrning eller arrende av personalmatsalar, garderober, arbetsplats å frisersalong etc. Arbetsprestation kan ingå som avtalsförpliktelse även i andra avtalsformer såsom köpeavtal och bolagsavtal.

Utgångspunkten för en bedömning av om dessa avtalskonstruktioner, som utan att vara anställningsavtal innefattar vissa arbetsprestationer, är tillåtna är den grundläggande rättssatsen om avtalsfrihet på det förmögenhetsrättsliga området. Den som önskar få ett arbete utfört kan välja mellan olika lösningar. Han kan utföra arbetet själv, anställa någon eller anlita någon utomstående som åtar sig uppgiften. Den som bedriver en verksamhet kan i princip själv bestämma omfattningen och inriktningen på verksamheten, i vad mån vissa uppgifter skall utföras i den egna organisationen eller som tjänster utifrån i form av entreprenader, underleveran-

ser etc.³ Ur samhällelig synpunkt är valet av en annan lösning än anställning på dessa problem ofta acceptabel, ja många gånger önskvärd. Arbetsfördelning och specialisering i näringslivet anses vara en nödvändig förutsättning för fortsatt utveckling, lönsamhet och rationalitet i samhällsekonomin.⁴ Valet att ersätta egna anställda med utomstående, exempelvis entreprenörer eller legotillverkning, behöver inte innebära någonting som samhället ogillar. Efter hand som just anställningsavtalet kringgärdats av alltfler tvingande lagregler av skyddskaraktär och arbetsgivarerna pålagts alltmer kännbara ekonomiska förpliktelser i denna sin egenskap, har emellertid intresset att kringgå dessa begränsningar vuxit.⁵ Tendenser under senare år att i allt högre grad ersätta egen anställd arbetskraft med verksamhet i andra former har oroad lagstiftaren.⁶ Riskerna för ett kringgående av gällande ordning har ansetts stora, inte bara på arbetsrättens område utan också inom särskilt skatte- och arbetsmarknadsområdet.⁷ Uppdragsgivaren kan erhålla skattelättnader genom att exempelvis övervältra en del av de sociala omkostnaderna på uppdragstagaren, genom att dra av en del av arbetsersättningen som moms m m. Uppdragstagaren kan erhålla förmånligare beskattning genom avdrag i egenskap av rörelseidkare, skattekrediter genom felaktiga preliminärberäkningar och förhållade skatteinbetalningar och även undrandra sig beskattning till följd av den försvårade kontrollen. På arbetsmarknadsområdet kan förekomsten av uthyrning av arbetskraft bidra till ökad segregation på arbetsmarknaden, anlitandet av entreprenörer kan medföra åsidosättande av kollektivavtal som annars gäller i uppdragsgivarens verksamhet m m. Om den arbetspresterande parten inte anställs, kan uppdragsgivaren undgå regler om

3 Jfr här exempelvis arbetsmarknadsutskottets utlåtande med anledning av motion 1982/83:661 (s) angående rätten att säga upp anställda p g a arbetsbrist för att istället lägga ut arbetet på entreprenad. Man framhåller där, att anställningsskyddslagen utgår från att arbetsgivaren själv har att bedöma och avgöra verksamhetens omfattning och inriktning. Beslut av den typ som behandlas i motionen får, enligt utskottets mening, istället angripas via medbestämmandelagens inflytanderegler — AU 1983/84:3 s 14 f.

4 Jfr exempelvis prop 1975/76:105 bil 1 s 171 och 310.

5 På senare tid har dock även skyddslagstiftning näringsidkare emellan aktualiserats, se SOU 1981:31 med förslag till lag om förbud mot oskäliga villkor i avtal mellan näringsidkare.

6 Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 171 ff.

7 Jfr NU A 1978:5 s 10 och 90 ff.

arbetarskydd och arbetsmiljö, semesterersättning och anställningstrygghet.⁸

Där den arbetspresterande parten de facto är en fysisk person har rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet blivit det vapen som lagstiftaren använder mot kringgåendet av arbetsrättslig lagstiftning. Denna rättsbildning sker via de rättstillämpande myndigheterna och har successivt lett fram till ett alltmer vidsträckt arbetstagarbegrepp. Även om denna praxis ansetts tillfredsställande i och för sig, har dock de faktiska kontrollmöjligheterna varit begränsade.⁹ Härtill kommer att arbetstagarbegreppet många gånger är ett mindre verksamt medel där uppdragstagaren anlitar medhjälpare eller är ett företag med egna anställda som utför arbetet. Detta föranledde lagstiftaren att i medbestämmandelagen ta in regler om förhandlingar och i vissa situationer facklig vetorätt, där arbetsgivare beslutar att låta någon utföra vissa arbeten för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom (38—40 §§ MBL). Arbetsgivaren är skyldig att själv ta initiativ till förhandling där arbetet inte är av kortvarig eller tillfällig natur, kräver särskild sakkunskap eller i allt väsentligt motsvarar åtgärd som tidigare har godtagits av arbetstagarorganisationen. Facket kan dock begära förhandlingar även i dessa situationer. Reglerna om förhandlingsskyldighet gäller bl a avtal om uppdrag, entreprenad, inlåning och inhyrning av arbetskraft och vissa nyttjanderättsavtal. Däremot gäller de inte vid avtal om legoproduktion eller s k underentreprenader, där den anlitade entreprenören i sin tur lägger ut vissa arbeten som ingår i uppdraget på entreprenad. Inget hindrar emellertid att facket vid förhandling om huvudentreprenaden ställer villkor som möjliggör kontroll även av eventuella underentreprenader. Vetorätten har lagts på den centrala fackliga organisationen, och får endast användas när den tilltänkta åtgärden antas medföra åsidosättande av lag eller kollektivavtal eller annars strider mot vad som är allmänt godtaget inom parternas avtalsområde. På arbetsmarknadsområdet har lagstiftaren bl a genom lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling (arbetsförmedlingslagen) försökt komma tillrätta med privat förmedling av arbetskraft och uthyrningsverksamhet. Även på skatteområdet förekommer regler avsedda att motverka kringgående.

8 Se vidare NU A 1978:5 s 83 ff, SOU 1975:1 s 737 f och riksskatteverkets PM till regeringen i juni 1974 beträffande kringgående av arbetstagarbegreppet.

9 Prop 1975/76:105 bil 1 s 309.

I det följande skall jag först något behandla gränsdragningen kring arbetstagarbegreppet. Därefter behandlas olika typer av avtal där arbetsprestation ingår som ett mer eller mindre centralt villkor, och vilka således kan utgöra alternativ till anställning. Det är framförallt betydelsen i förhållande till reglerna om anställningsskydd och tidsbegränsade anställningar som dominerar framställningen. I avsnittet om alternativa avtalsformer behandlas uthyrning av arbetskraft något utförligare än övriga avtalsformer. Anledningen är att möjligheterna till uthyrning av arbetskraft i internationella sammanhang tilldragit sig särskild uppmärksamhet som ett sätt att lösa tidsbegränsade arbetskraftsbehov. — Sist berörs de fyra undantagen i 1 § 2 st LAS helt kort.

Även 2 § LAS är av betydelse när det gäller att bedöma lagstiftningens räckvidd. I första stycket stadgas, att avvikande föreskrifter i annan lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag gäller framför anställningsskyddslagens regler. Detta är ett uttryck för principen att speciallag tar över allmän lag. Av andra stycket följer att vissa av anställningsskyddslagens regler kan ersättas av kollektivavtal ingångna på förbunds nivå. Enligt tredje stycket får sådana kollektivavtal tillämpas även på utanförstående arbetstagare som sysselsätts i arbete inom avtalsområdet. Dessa regler av betydelse för tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar behandlas särskilt i avsnitten 3.4.8 och 3.4.9 nedan. I övrigt uppmärksammas eventuell särreglering i anslutning till behandlingen av olika delfrågor i respektive avsnitt.

3.1.1 Något om arbetstagarbegreppet

Enligt Adlercreutz är begreppet arbetstagare en "rättsteknisk kategori, som visserligen refererar till ett allmänt föreställningsinnehåll men vars gränser närmare preciseras i lag och rättspraxis".¹⁰

Arbetstagarbegreppet har en grundläggande betydelse för bedömningen av anställningsavtalets gränser och därmed för enskilda anställningsformsreglers tillämpningsområde och genomslagskraft.¹¹ Dock skulle det föra för långt att inom ramarna för denna avhandling utförligt behandla

10 Se Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet* s 18.

11 Jfr 1 § 1 st LAS.

arbetstagarbegreppet. Det är inte heller nödvändigt, eftersom detta redan är ingående behandlat i den juridiska doktrinen och annorstädes.¹² Den fortsatta framställningen i detta avsnitt syftar därför huvudsakligen till att försöka ringa in de delar av rättstillämpningen kring arbetstagarbegreppet som kan vara av särskilt intresse utifrån avhandlingens synvinkel. För fullständighet och detaljer hänvisas till andra framställningar.¹³

Arbetstagarbegreppet har utvecklats successivt av olika rättstillämpande myndigheter, främst arbetsdomstolen, högsta domstolen och (numera) regeringsrätten. I samband med anställningsskyddslagen är det det s k civilrättsliga arbetstagarbegreppet som skall användas.¹⁴ Rättsutvecklingen kan sägas ha gått i utvidgande riktning så att allt fler kategorier på arbetsmarknaden kommit att omfattas av begreppet.

Vid avgörandet av huruvida ett anställningsförhållande föreligger eller inte utgår domstolen inte i första hand från hur parterna själva rubricerat avtalsförhållandet, utan från en bedömning av hur detta förhållande gestaltat sig i praktiken. Detta är nödvändigt, med tanke på att syftet är att förhindra kringgående av vanligen tvingande regler över vilkas tillämpningsområde alltså inte ens samstämmiga parter tillåts disponera.¹⁵ Den för en anställningsrelation grundläggande förutsättningen är visserligen i princip att förhållandet baseras på ett frivilligt avtal,¹⁶ som går ut på att en fysisk person skall utföra arbete för annans räkning. Men när det sedan

12 Se främst Adlercreutz, *Arbetstagarbegreppet* Lund 1964, men även Adlercreutz, *Svensk arbetsrätt* Lund 1979 s 27 ff, Fahlbeck, *Praktisk arbetsrätt* avsnittet 1.1, Flodgren, *Fackföreningen och rätten* s 28 ff, Lunning s 29 ff, Schmidt, *Löntagarrätt* s 33 ff och Sigeman, *Kvittningslagen* s 57 ff ävensom Semesterlagens tjänsteavtalsbegrepp i *Festskrift till Ekelöf 1972* s 619 f. Bland lagförarbeten kan särskilt nämnas prop 1975/76:105 bil 1 s 166 ff, SOU 1975:1 s 691 ff och SOU 1961:57 s 21 ff. Se även skriften "Vem är arbetstagarare-uppdragstagarare?, vägledning för tillämpningen av socialförsäkringen" utgiven av riksförsäkringsverket.

13 Se föregående not.

14 Jfr prop 1973:129 s 196. Jfr dock Schmidt, *Löntagarrätt* s 46 där denne anför, att det civilrättsliga arbetstagarbegreppet utvecklats i riktning mot ett enhetligt socialt arbetstagarbegrepp.

15 Partsviljan synes dock kunna ha viss betydelse vid bedömningen av om något kringgåendesyfte föreläggat — se exempelvis AD 1983:89.

16 I samband med de s k elevdomarna (AD 1981:71 och 110) har dock ifrågasatts om inte arbetsdomstolen i realiteten eftergivit kravet på avtalsmomensätt — se Källström, *Eleven på arbetsplatsen* s 246 ff och Lunning s 29.

gäller rubriceringen av förhållandet avgörs denna utifrån en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i målet. Att arbetstagarparten skall vara en fysisk person hindrar inte att ett arbetstagarförhållande kan anses föreligga även i fall där avtalsrelationen formellt ingåtts med en juridisk person. Avgörandet är vem som framstår som den egentliga motparten på den arbetspresterande sidan.¹⁷

Kännetecknande för anställningsförhållanden är att arbetet ersätts per tidsenhet och inte i relation till resultatet,¹⁸ att den arbetspresterande parten är personligen underordnad huvudmannen samt socialt och ekonomiskt beroende av denne. Den personliga underordningen visar sig i personlig arbetsplikt, skyldighet att stå till förfogande för efter hand uppkommande varierande arbetsuppgifter, att arbetsgivaren bestämmer och kontrollerar var, när och hur arbetet utföres etc. Det sociala och ekonomiska beroendet återspeglas i att anställningen är stadigvarande och regelbunden, utgör den arbetandes huvudsakliga försörjningskälla och formellt eller i praktiken utesluter andra engagemang och även i att arbetsgivaren tillhandahåller maskiner, redskap och råvaror. Detta har beskrivits så, att arbetstagarbegreppets kärnområde kännetecknas av subordination och varaktighet.¹⁹ Det är inte nödvändigt att alla de för anställningsavtalet typiska egenskaperna föreligger för att en avtalsrelation skall bedömas som ett anställningsförhållande. Det räcker att den arbetspresterande parten i det enskilda fallet med hänsyn till samtliga föreliggande omständigheter framstår som i socialt och/eller ekonomiskt hänseende jämställd med en arbetstagarare. Då kringgåendeaspekten är central med hänsyn till rättsbildningens funktioner kan formen för en eventuell tidigare relation mellan parterna tillmätas stor betydelse vid bedömningen.²⁰ Vid tveksamhet anses avtalet normalt böra klassas som anställningsavtal.²¹

17 Jfr AD 1983:101, där något arbetstagarförhållande dock inte ansågs föreligga.

18 Detta sker normalt genom att arbetstagararen erhåller en åtminstone delvis garanterad lön per tidsenhet. Betalning i relation till prestationen, exempelvis i formen ackord eller provision, utesluter dock inte att ett arbetstagarförhållande föreligger, se Adlercreutz, Svensk arbetsrätt s 29. Även praktikanter, elever etc vilka inte uppbär lön kan vara att anse som arbetstagarare — se exempelvis AD 1981:110.

19 Jfr Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 21 och Lunning s 30.

20 Lunning s 30.

21 Se prop 1975/76:105 bil 1 s 309 och 324.

Mot denna bakgrund kan sägas, att arbetstagarbegreppet utgör tvingande rätt. Man kan fråga sig om arbetstagarbegreppet är tvingande även i den meningen att partsrelationen måste fylla vissa minimimått för att ett arbetstagarförhållande skall kunna anses föreligga också när parterna är överens om att beteckna förhållandet såsom anställning. Denna fråga ställs sällan på sin spets. I tvister om arbetstagarbegreppet hävdar normalt en av parterna, vanligtvis arbetsgivaren, att ett arbetstagarförhållande inte föreligger, medan motparten intar motsatt ståndpunkt. Man kan dock tänka sig situationer där intressemotsättningen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren inte är så framträdande och där arbetstagsidans intresse av att åberopa att ett arbetstagarförhållande föreligger är av annat slag. Så är fallet vid tillämpning av lagen om statlig lönegaranti i konkurs. Även i dessa fall gäller, att det s k civilrättsliga arbetstagarbegreppet skall användas.²² Man kan dock tänka sig att behov här kan uppstå av att hävda även vissa minimikrav för att anse lagen tillämplig.²³ Från rättstillämpningen kring arbetstagarbegreppet kan annars nämnas fall som tyder på att kraven på ett anställningsförhållande satts mycket lågt när det gäller varaktighet, intensitet, det grundläggande avtalsrekvisitet m m.²⁴ Mycket tyder emellertid på att man får räkna med att arbetstagarbegreppet varierar beroende på vad tvisten gäller. I samband med införandet av medbestämmandelagen framfördes från flera håll önskemål om ett entydigt arbetstagarbegrepp. Även om remisskraven inte ledde till lagstiftning, andas även departementschefens uttalanden en önskan om ett enhetligt och vidsträckt arbetstagarbegrepp. Vid tveksamma fall skall avtalet normalt klassas som anställningsavtal.²⁵ Bl a Sigeman har emellertid pläderat för ett diversifierat arbetstagarbegrepp där man i gränsfall tar hänsyn till aktuell lags syften, tillkomstförhållanden och utformning.²⁶ Även av andra utta-

22 Walin, Rydin, Förmånsrättslagen, lönegaranti, kvittning mot lön m m s 122 och 87 ff.

23 Jfr här exempelvis rättsfallet RH 4:83 som avsåg tillämpning av förmånsrättslagen, där en regiassistent, som hade en ersättning som beräknades per tidsenhet men som skulle utbetalas på en gång i samband med premiären och således gjorts beroende av en framtida händelse, icke ansågs vara arbetstagarare ehuru förhållandet i övrigt föredro för arbetstagarförhållanden typiska drag.

24 Se exempelvis AD 1981:71, 1981:110 och 1982:105.

25 Se prop 1975/76:105 bil 1 s 309 och 324.

26 Sigeman, Kvittningslagen s 61 och Semesterrätt 1978 s 15 ff. Annorlunda

landen framgår att både den juridiska doktrinen och lagstiftaren utgått ifrån att det faktiskt förhåller sig så att arbetstagarbegreppet ges olika innebörd beroende på det sammanhang i vilket det prövas.²⁷ Dessa resonemang har i första hand inriktat sig på gränsfall. Det föreligger dock enligt min mening vissa svårigheter att tillämpa den växande arbetsrättsliga regleringen i alla dess enskildheter även på partsförhållanden som helt klart har accepterats som arbetsgivar-arbetstagarförhållanden. Det finns anledning att återkomma till dessa frågeställningar i avsnittet 3.2.2 nedan. Den fortsatta framställningen här är inriktad på att belysa möjligheterna att via rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet förhindra kringgående av anställningsskyddslagstiftningen och då särskilt reglerna om tidsbegränsade anställningar.

Regleringen av de tidsbegränsade anställningarna kan sägas ha till huvudsyfte att förhindra att det lagstiftade anställningsskyddet för tillsvidareanställningar sätts ur spel, där detta inte anses sakligt motiverat. Ett annat syfte är att genom olika skyddsregler knyta en viss anställningstrygghet även till tidsbegränsade anställningar i vissa fall.

Rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet kan sägas ha ett likartat syfte.²⁸ Det kan i korthet beskrivas så, att man vill förhindra arbetsgivare, eller ibland parterna gemensamt, att kringgå olika förpliktande regler genom att ge avtalet en annan juridisk form än anställningsavtalets.²⁹

Med avseende på anställningsskyddslagen är det alltså tydligt, att rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet och regleringen av de tidsbegränsade anställningarna huvudsakligen kan förväntas fylla samma funktion, nämligen att upprätthålla det lagstadgade skyddet för tillsvidareanställningarna. Utformningen av arbetstagarbegreppet kan vidare bidra till att upprätthålla det begränsade anställningsskydd som knutits till vissa fall av tidsbegränsad anställning.

Under tiden 1974—1983 har arbetstagarbegreppet vid åtskilliga tillfäl-

Schmidt, Löntagarrätt s 40 ff när det gäller arbetsrättens kärnområde (medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen, kvittningslagen och semesterlagen).

27 Se exempelvis Walin, Rydin, Förmånsrättslagen, lönegaranti, kvittning mot lön m m s 88 och Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 20.

28 Jfr prop 1973:129 s 197 och SOU 1975:1 s 737 ff samt den där nämnda promemorian från riksskatteverket beträffande "kringgående av arbetstagarbegreppet", dagtecknad den 27 maj 1974.

29 Jfr Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 1.

len aktualiserats i arbetsdomstolen i samband med anställningsskyddslagstiftningen, så i AD 1975:84 (film- och teaterrecensent vid Sveriges Radio), 1976:65 (grillkock), 1976:106 (gymnasieelev i s k inbyggd utbildning hos frisör), 1977:39 (byggnadsarbetare), 1977:98 (golfinstruktör), 1977:107 (radio- och TV-reparatör), 1978:13 (handelsresande), 1979:155 (installatör av värmeanläggningar), 1980:54 (inlånade verkstadsarbetare), 1980:89 (busschaufför i utbildning), 1981:18 (PR-man och marknadsförare), 1983:89 (försäljare av kokosbullar), 1983:101 (marknadsförare), 1983:113 (journalist), 1983:168 (fönsterputsare hos kommun) och 1983:182 (delägare i aktiebolag).

I flertalet rättsfall har frågan om den arbetspresterande parten varit att anse som arbetstagare aktualiserats i samband med avtalsförhållandets avslutande, exempelvis i anknytning till anställningsskyddslagens regler om turordning, uppsägning eller avsked, så i AD 1975:84, 1976:65, 1976:106, 1977:39 (kollektivavtal), 1977:107, 1978:13, 1980:89, 1981:18, 1983:89, 1983:101, 1983:113, 1983:168 och 1983:182. Från arbetstagarsidan har det här i första hand varit fråga om att söka tillgodose krav på trygghet i avtalsförhållandet i det enskilda fallet. Arbetsgivarens motiv för att undvika anställningsavtalets form har bl a varit att slippa den bundenhet och de krav på planering och framförhållning som följer av anställningsskyddslagens regler om turordning, saklig grund för uppsägning, uppsägningstid etc.³⁰ — I något fall har syftet att kringgå anställningsskyddslagen varit uppenbart — AD 1976:65. I andra fall har arbetsdomstolen först efter en ingående prövning av omständigheterna i det enskilda fallet kommit fram till att den arbetspresterande parten rätteligen varit att betrakta som arbetstagare — AD 1975:84, 1976:106, 1977:39, 1977:107, 1978:13, 1980:89, 1981:18 och 1983:182. Detta kan ha skett trots att parterna (se AD 1977:39 och 107 ävensom 1978:13) själva från början varit införstådda med att förhållandet skulle regleras i form av t ex bolag eller entreprenad. I några fall har arbetsdomstolen kommit fram till att anställningsförhållande inte förelåg, nämligen i AD 1983:89, 1983:101 och 1983:168. I samtliga dessa fall förelåg ursprungligen en gemensam partsavsikt att förhållandet inte skulle utgöra anställning; i AD 1983:101 ingicks avtalet med ett handelsbolag och i AD 1983:89 synes den ursprungliga partsavsikten fått av-

30 Därmed vill jag inte påstå att detta i nämnda fall varit arbetsgivarens primära avsikt med avtalsförhållandets utformning.

görande betydelse vid bedömningen av fallet, som angavs vara ett gränsfall.

I några fall har tvisterna haft direkt anknytning till tidsbegränsade anställningar (AD 1976:106, 1977:98, 1978:13 och 1983:113).

Endast två av dessa fall, AD 1978:13 och 1983:113, gällde ifrågasatt kringgående av lagens regler om tidsbegränsade anställningsformer. I AD 1978:13 hade den provanställning målet gällde dock inget direkt samband med det i samma mål ifrågasatta uppdragsförhållandet. AD 1983:113 berörde problemet med s k frilansmedarbetares rättsliga ställning.

Mot arbetsgivarpartens förstahandsinvändning, att journalisten i fråga var frilansmedarbetare och således inte arbetstagare utan självständig uppdragstagare, hävdade arbetstagsidan att avtal om frilansmedarbetarskap inte träffats och att om så vore även frilansare i regel var att betrakta som arbetstagare. Arbetstagsidan hävdade istället att journalisten anställdes för begränsad tid utan att arbetsgivaren haft stöd härför i 5 § LAS. Arbetsdomstolen konstaterade, utan att ta ställning till vare sig hur parterna själva rubricerat avtalet eller rättsenligheten av det mellan Tidningarnas Arbetsgivareförbund och Svenska Journalistförbundet år 1982 träffade avtalet för frilansmedarbetare, enligt vilket dessa skall anses som självständiga uppdragstagare, att förhållandena i det aktuella fallet inte fyllde de i nämnda kollektivavtal uppställda kraven och att journalisten rätteligen var att betrakta som arbetstagare.³¹ Arbetsdomstolen accepterade emellertid de skäl arbetsgivaren i andra hand framfört till stöd för tidsbegränsad anställning och fann visstidsanställningen ha stöd i 5 § LAS.³²

Då uppdragsavtal i form av s k frilansing är av speciellt intresse ur vårt perspektiv — det rör sig regelmässigt om tillfälliga och ofta kortvariga uppdrag — finns det anledning att här helt kort beröra några uttalanden i lagförarbetena om frilansarnas rättsliga ställning. Enligt departementspromemorian om anställningsskydd uppkommer på det kulturella området ofta svårigheter att dra gränsen mellan de där vanligen förekommande frilansarna och arbetstagare. Enligt uttalandena i promemorian ligger det närmast tillhands att anse, att ett anställningsförhållande föreligger om den förmente uppdragstagaren är bunden till endast en huvudman eller arbetar gemensamt med tillsvidareanställda och under i stort sett likartade förhållanden som dessa. Man framhåller dock samtidigt, att det i dessa

31 Kollektivavtalet uppställde som villkor för frilansare att uppdraget regelmässigt skulle utföras utanför tidningens redaktion, att ersättning skulle uppbäras i form av honorar för varje antaget uppdrag samt att medarbetaren kunde ha uppdrag från en eller flera tidningar samtidigt.

32 Rättsfallet behandlas vidare i avsnittet 3.4.1 nedan.

fall ofta ligger i bägge parterns intresse att ha en större frihet än den som ett anställningsavtal vanligen kan erbjuda.³³

I de övriga rättsfall där anknytning till reglerna om tidsbegränsade anställningar förelåg var frågan om tillåtligheten av aktuell tidsbegränsad anställningsform otvistig (AD 1977:98 avsåg säsonganställning som golfinstruktör och AD 1976:106 praktiskarbete i frisersalong). I dessa fall kan det dock sägas ha varit ett arbetsgivarintresse att undgå det skydd som följer även med tidsbegränsade anställningar — i AD 1977:98 företrädesrätten och i 1976:106 det i visstidsanställningen liggande kravet att respektera avtalad anställningstid där avskedandegrund inte föreligger. I bägge fallen kom arbetsdomstolen fram till att ett arbetstagarförhållande förelåg. AD 1976:106 ingår för övrigt i en serie mycket uppmärksammade rättsfall om skolelevers rättsliga ställning (se även AD 1981:71 och 110).³⁴ I dessa domar har arbetsdomstolen slagit fast, att gällande skolreglering inte utesluter att elever, när de fullgör inbyggd utbildning, anpassad studiegång, företagsförlagd utbildning etc, är att betrakta som arbetstagare hos det företag som tillhandahåller utbildningen.³⁵ Avgörande är de omständigheter under vilka vistelsen vid företaget faktiskt äger rum, t ex om eleven utför arbete i produktionen.³⁶ Arbetsdomstolen har här framhållit att det avtalsförhållande mellan arbetstagare och arbetsgivare, som är en förutsättning för varje anställningsförhållande, inte kräver någon viss form eller att förhållandet annars regleras på något mera tydligt sätt utan kan uppkomma som en följd av förhållandets faktiska gestaltning. Det synes vara detta led i argumentationen som av kritiker betraktats som den svagaste länken.³⁷

33 Se Ds A 1981:6 s 134 ff — jfr exempelvis prop 1977/78:91 s 181 ff. Beträffande frilansmedarbetare se även ovan nämnda AD 1975:84 och rättsfallet NJA 1976 s 319 (tecknare hos tidskriftsförlag med relativt begränsat men varaktigt uppdrag som främst serietecknare bedömdes som arbetstagare i förmänsrättslagens mening).

34 Se exempelvis prop 1981/82:71 s 94 f och Källström, Eleven på arbetsplatsen, liksom avsnittet 3.4.3 nedan.

35 Jfr dock RH 153:82, där hovrätten fann arbetsträning vid ett företag för en vid arbetsvårdsinstitut inskriven person, vilken erhöll utbildningsbidrag från länsarbetsnämnden, inte utgöra anställning i anställningsskyddslagens mening.

36 Utförandet av produktivt arbete är dock inte alltid en förutsättning för att ett anställningsförhållande skall anses föreligga — jfr AD 1980:89 (bussförare i utbildning) och AD 1979:80 (utbildning för sommargårdsarbetare).

37 Arbetsdomstolen var inte enig i sitt domslut. I såväl AD 1981:71 som

Lön har inte ansetts vara någon förutsättning för anställningsförhållande.³⁸ Orsaken till prövning från arbetstagsarsidan har i ifrågavarande fall dock varit att bevaka andra anställningsvillkor än tillåten anställningsform, såsom krav på kollektivavtalsenlig lön etc.³⁹ Det kan emellertid ifrågasättas om praktisk yrkeslivsorientering av angivet slag omfattas av begreppet praktikanställning i anställningsskyddslagen och således kan ges formen visstidsanställning utan stöd i kollektivavtal.⁴⁰ Även om visstidsanställning är tillåten kan det vidare finnas intresse av att försvara vissa skyddsregler som finns för dessa anställningsformer — se exempelvis AD 1976:106.⁴¹ Källström har vidare ifrågasatt om anställandet av elever i de fall arbetstagare med företrädesrätt till återanställning i arbetsgivarens verksamhet finns, skulle kunna anses innebära ett åsidosättande av dessa arbetstagares företrädesrätt.⁴²

1981:110 reserverade sig tre av domstolens ledamöter mot att eleven betecknades som arbetstagare bl a på den grunden att något anställningsavtal inte ansågs ha ingåtts mellan eleven och företaget. Jfr Lunning s 29, som tycks mena att man beträffande skolelever slopat kravet på att arbetstagarförhållande skall vara grundat på avtal mellan parterna, och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 242 ff.

- 38 Se AD 1981:110 och Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 277.
- 39 Redan tidigt var det för fackföreningsrörelsen en angelägen fråga att genom kontroll av föregivna elev- och praktikanställningar skydda de villkor den växande fackföreningsrörelsen lyckats avtala sig till för vanliga arbetstagare och därigenom samtidigt sysselsättningen för sina medlemmar — se exempelvis AD 1929:8. Härvid var det dock mera sällan fråga om huruvida den arbetspresterande parten var arbetstagare eller inte utan oftare om gränsen mellan praktikanter, lärlingar etc och övriga arbetstagare (se AD 1935:1, 1937:44, 1949:27, 1958:6, 1958:30, 1963:27 och 1971:18). Genom arbetsdomstolens praxis (se AD 1946:78, 1956:19, 1971:18 och 1981:53), att praktikanter skall ha avtalsenliga anställningsvillkor om kollektivavtal eller praxis på det aktuella området inte ger anledning till undantag, har intresset såsom i elevdomarna förskjutits till frågan huruvida ett arbetstagarförhållande överhuvudtaget föreligger.
- 40 Jfr Källström, Eleven på arbetsplatsen s 240 och prop 1981/82:71 s 121 f. Se vidare avsnittet 3.4.3 nedan.
- 41 Jfr även AD 1936:101, 1949:27, 1958:30, 1963:27 och 1982:52 där fråga var om att skydda särskilda anställningsvillkor för lärlingar, volontärer etc.
- 42 Källström, Eleven på arbetsplatsen s 240 f. Källström menar dock att starka skäl talar för att praktikanställning inte skall anses utgöra en kränkning av företrädesrättsreglerna i anställningsskyddslagen i dessa situationer.

Också i en del rättsfall utan direkt anknytning till anställningsskyddslagen förefaller fackets strävanden i stort ha gått ut på att värna anställningstryggheten. Detta gäller vissa rättsfall som avser medbestämmandelagens regler. Här kan nämnas AD 1980:24 (symaskinsåterförsäljare), 1981:121 (chaufför) och snarlika 1982:104 (chaufför). Dessa rättsfall avsåg förändring av tidigare anställdas förhållanden från anställningsavtal till uppdragsavtal, och gemensamt är att arbetsgivaren härför åberopat relativt starka driftsekonomiska skäl av mera allmän karaktär till stöd för förändringen — företaget befann sig i ekonomisk kris, var under avveckling etc. Arbetsdomstolen, som inte i något fall fann arbetstagarförhållande föreligga, synes ha fäst stor vikt vid kringgåendeaspekten, eller snarare frånvaron av sådan. Av rättsfallen synes även framgå, att man vid utformningen av arbetstagarbegreppet fäster vikt inte bara vid den arbetspresterande partens beroende ställning absolut sett utan relaterat till de branschspecifika villkor som gäller för verksamheten (uppdragets art, arbetets traditionella organisation, konkurrensförhållanden etc).⁴³ Det framgår ganska tydligt, att det är skyddsintresset i det individuellt prövade fallet, som styr utformningen av arbetstagarbegreppet och att detta får vika om tillräckligt starka motsatta intressen finns.⁴⁴ Här kan man dra paralleller med anställningsskyddslagens regler om att arbetsbrist alltid utgör saklig grund för uppsägning.

Även hos den fackliga organisationen finns oftast i fall som de nu behandlade ett intresse av att bevaka den enskildes trygghet i anställningen. Detta intresse på arbetstagsidan förenas dock ofta med mer kollektiva intressen såsom värnandet om sysselsättning och löneläge.⁴⁵ Arbetsdomstolens uppfattning om möjligheterna att på detta sätt värna sysselsättningen framgår av AD 1980:54 (företrädesrätt och inlåning av arbets-

43 Jfr här även uttalanden i AD 1983:168, där en fönsterputsare hos kommun inte ansågs vara arbetstagar. Den omständigheten att fönsterputsning även när verksamheten bedrivs i blygsam skala, allmänt betraktas som en typisk entreprenadverksamhet, tillmättes avsevärd betydelse.

44 Jfr utgången i AD 1982:134 (förhyrare av frisörstol), där arbetsdomstolen ansåg, att de sociala skyddsaspekterna i det enskilda fallet var av mindre betydelse och något arbetstagarförhållande inte ansågs föreligga. Utgången blev densamma i AD 1979:12 men den motsatta i 1978:7, vilka båda avsåg hyra av frisörstolar.

45 I äldre tid var sådana strävanden ofta det enda syftet med talans väckande, se exempelvis AD 1930:5, 1939:26 och 1945:91.

kraft), där arbetsdomstolen skriver: "(F)inner arbetsgivaren det vara motiverat från företagsekonomisk synpunkt att begränsa den egna verksamheten genom att anlita entreprenör för ett arbete eller eljest låta annan utföra arbetet, kan (därför) arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler, även om det med fog kan påstås att åtgärden är till förfång för sysselsättningen vid företaget."⁴⁶

Sammanfattningsvis kan sägas, att man genom arbetstagarbegreppet endast kan komma åt situationer där den arbetspresterande partens berättigade sociala och ekonomiska skyddsintressen i det enskilda fallet åsidosatts genom skenavtal eller liknande. Vid bedömningen av vad som är att anse som berättigade skyddsintressen i det enskilda fallet tillmäts branschspecifika förhållanden och de driftsekonomiska överväganden som styrt avtalsförhållandet ur huvudmannens synvinkel avsevärd betydelse. Detta bör ses mot den bakgrunden att t ex uppdragsavtal i sig är en fullt accepterad förmögenhetsrättslig avtalsform och att arbetsrätten — likaväl som förmögenhetsrätten — utgår från grundtanken att det ankommer på den som äger en rörelse att besluta hur verksamheten skall bedrivas (arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt). Framstår en omvandling av ett arbetstagarförhållande till ett uppdragsförhållande som ett alternativ till exempelvis nedläggning av verksamheten, finns just inte utrymme för att anse ett kringgående av arbetstagarbegreppet föreligga. Även ur den arbetspresterande partens synvinkel kan en sådan omvandling te sig fördelaktigare än ett totalt brytande av relationen, ett beslut som rörelseidkaren otvivelaktigt är berättigad att fatta.

Även anställningsskyddsreglerna vilar på den grunden att det är verksamhetens ekonomiska betingelser som ytterst sätter gränserna för tryggheten. Där anställningsskyddet är som mest utvecklat — vid tillsvidareanställningarna — tillåts arbetsgivaren bryta anställningen när arbetsbrist föreligger, och också vid uppsägning p g a personliga skäl tillmäts driftsekonomiska förhållanden avgörande betydelse.⁴⁷ Det är också hänsynen till arbetsgivarens driftsekonomiskt präglade intressen som föranlett lagstiftaren att medge anställning i mindre förpliktande former i en rad typsituationer och, som vi skall se i följande avsnitt, i viktiga hänseenden styr tillämpningen av anställningsformsreglerna. När man finner att rättsbild-

46 Jfr även uttalanden i prop 1975/76:105 bil 1 s 402.

47 Jfr exempelvis AD 1978:13 och Flodgren m fl s 196 och 207 ävensom Sandström, Privatjustis mot anställda s 67 ff.

ningen kring arbetstagarbegreppet begränsas av bakomliggande föreställningar om arbetsgivarens/rörelseidkarens fria verksamhetsledningsrätt kan man alltså tala om en parallell till egenskaper som kännetecknar även regleringen av anställningsformerna och anställningsskyddet i stort.

När det gäller risken för ett kringgående av skyddsreglerna för just tidsbegränsade anställningar kan sägas, att det föreligger en motsättning mellan arbetstagarbegreppet och den grundläggande konstruktionen av reglerna om tidsbegränsad anställning. Reglerna om anställningsform förutsätter att anställning får begränsas i tiden om det föreligger vissa av lagen — eller kollektivavtalsparterna — accepterade skäl. Alla övriga anställningar bör gälla tills vidare. Grundläggande för arbetstagarförhållandet är dock subordination och varaktighet, dvs att det utgör en stadigvarande och regelbunden relation.⁴⁸ I den mån arbetstagarbegreppet uppfattas som ett sätt att förhindra att fasta anställningar ersätts av andra avtalstyper än anställningsavtal är detta krav på varaktighet rationellt. I den mån reglerna även syftar till att slå vakt om det begränsade skyddet i de tidsbegränsade anställningsformerna blir förhållandet det motsatta. Då är arbetstagarbegreppets krav på varaktighet i relationen ett hinder för att uppnå syftet med regeln. I praktiken uppställer man emellertid inte särskilt stränga krav på varaktighet eller intensitet vid bedömningen av om ett arbetstagarförhållande är för handen.⁴⁹

Slutligen bör man erinra sig den begränsning som ligger i att ett arbetstagarförhållande endast kan komma ifråga där det föreligger en starkt anknytning till en fysisk person. Den rättsliga bedömningen av s k mellanmannssituationer har dock bidragit till att göra arbetstagarbegreppet till ett effektivare medel när det gäller att förhindra kringgående av bl a arbetsrättslig lagstiftning. Arbetsdomstolen har inte heller varit främmande för

48 Adlercreutz, Arbetstagarbegreppet s 21 och Lunning s 30.

49 Jfr Adlercreutz, Temporary Employment s 32 f, där denne anför att även om viss varaktighet är typisk för anställningsförhållandet, så är detta inget krav. Denna aspekt kan dock få avgörande betydelse i oklara gränsfall. Se även Adlercreutz, Svensk arbetsrätt s 28, Sigeman, Kvittningslagen s 63 och Stendahl, Skattenytt 1960 s 275. Från praxis kan nämnas AD 1982:105, där anställningsförhållande ansågs föreligga fastän det arbete som utfördes var av ytterst begränsad omfattning, och pleniavgörandet 13 november 1975 i FD (socialförsäkringsref 1/1976), där man inte uppställde annan gräns för intensitet i arbetsförhållandet (medarbetare i Uppsala Nya Tidning) än den i 19 kap 1 § lagen om allmän försäkring angivna inkomstgränsen, 500 kr.

att p g a omständigheterna i det enskilda fallet även bortse från att ett avtal formellt ingåtts mellan två juridiska personer, därför att detta framstått som en skenmanöver och den egentliga parten på den arbetspresterande sidan är en fysisk person.⁵⁰

3.1.2 *Alternativa avtalsformer*

Åtskilliga avtalsformer kan aktualiseras såsom alternativ till anställningsavtal.⁵¹ De vanligast förekommande torde vara uppdragsavtal, uthyrning respektive utlåning av arbetskraft, vissa andra nyttjanderättsavtal, köpeavtal och avtal om bolag i olika former.⁵² Framställningen syftar endast till att helt kortfattat beskriva dessa avtalsformer och peka på de punkter där gränsdragningsproblem finns, ange på vilket sätt avtalstypen kan tänkas komma i konflikt med anställningsskyddslagens regler särskilt om tidsbegränsade anställningar och redovisa hur lagstiftaren försöker komma tillrätta med eventuella kringgåenden.

50 Jfr SOU 1975:1 s 694 och exempelvis AD 1970:16 och 1983:101, i vilka fall arbetstagarförhållande dock inte ansågs föreligga.

51 Frågeställningen finns behandlad på många ställen i den juridiska litteraturen och i lagförarbeten. Bland de senare kan anföras SOU 1975:1 s 694 ff, 730 ff och 737 ff och prop 1975/76:105 bil 1 s 171 ff och 307 ff. Adlercreutz behandlar i sin bok *Arbetstagarbegreppet* även hithörande frågor, se exempelvis kapitel IV om mellanmanssituationen och kapitel VII om delägarskap. Möjligheterna att utföra just tillfälliga arbetsuppgifter i andra former än anställningens är ett internationellt särskilt uppmärksammat ämne och svenska förhållanden finns behandlade i flera uppsatser till internationella konferenser, se Adlercreutz, *Temporary Employment* 1970, Sigeman, *Contract Labour in Sweden* 1970 och Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978, uppföljd 1981. Rättsläget i andra länder finns behandlat framförallt i samlingsverket *Temporary Work in Modern Society I och II, a comparative study of the International Institute for Temporary Work*, Kluwer 1978 i vilket arbete nämnda uppsats av Fahlbeck ingår, men även kort i NU A 1978:5 där rättsförhållandena i de nordiska länderna särskilt uppmärksammas.

52 Sigeman använder i uppsatsen *Contract Labour in Sweden* ett begrepp *Contract Labour*, som avser allt anlitande av utomstående arbetskraft där

De s k *uppdraagsavtalen* kännetecknas av att en självständig näringsidkare eller juridisk person, uppdragstagaren, åtar sig att utföra visst arbete åt annan, uppdragsgivaren eller huvudmannen. Uppdragstagaren kan själv utföra arbetet. Han kan också anlita medhjälpare vid arbetets utförande och eventuellt utföra detta helt och hållet med hjälp av anställd arbetskraft.

Uppdragsavtal förutsätter att utförandet av vissa särskiljbara arbetsuppgifter står i centrum för avtalet och att arbetet genomförs mer eller mindre självständigt. Där uppdraget helt och hållet utförs av anställd arbetskraft och är av sådant slag, att det inte kan särskiljas från det arbete som fortlöpande utförs i huvudmannens verksamhet, förekommer att avtalet primärt anses gå ut på att tillhandahålla arbetskraft. Det avser då istället uthyrning av arbetskraft.⁵³ Även gränsdragningen mellan uppdragsavtal och avtalsformer såsom hyra av arbetsplats, arrende m m kan vara oklart.⁵⁴

Uppdragsavtal i form av entreprenader, konsultverksamhet m m används över hela arbetsmarknaden.⁵⁵

Motiven för anlitaandet av entreprenörer, konsulter etc för uppdragsgivarens del varierar. Kanske avser uppdraget en arbetsuppgift av mer eller mindre särpräglad karaktär som normalt inte ingår i verksamheten och därför inte kan ombesörjas i den befintliga organisationen. Kanske anser uppdragsgivaren det rationellt ur administrativ eller annan synvinkel att särskilja vissa funktioner från den egna verksamheten och istället lägga dem på utomstående. Kanske betraktas arbetskraftsbehovet som övergående och uppdragsgivaren drar sig för att på den grunden ändra dimensionerna av den egna verksamheten. Vi rör oss här över en skala av ur samhälls- synvinkel mer eller mindre acceptabla motiv.

det finns en mellanman inblandad (s 31). Dessa situationer indelas därefter i tre grupper, nämligen labour-for-hire, avtal av tied retailer type och fixed services contracts (s 32). Labour-for-hire synes stå för det som här benämnes uthyrning av arbetskraft, medan Sigeman till tied retailer type hänför främst sådan distribution, återförsäljning etc som här behandlas under köpeavtal. Under fixed services contracts slutligen behandlas underentreprenader, underleveranser och tjänsteentreprenader.

53 Beträffande gränsdragningen se vidare Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978 s 349, NU A 1978:5 s 76 och prop 1970:166 s 53 f.

54 Se vidare nedan om dessa avtalstyper.

55 Jfr NU A 1978:5 s 67 ff och 71. Beträffande terminologin, se Bengtsson, *Särskilda avtalstyper* I s 103 f.

När det gäller riskerna för ett kringgående av anställningsskyddet och då särskilt reglerna om tidsbegränsade anställningar i uppdragsavtalets form kan sägas, att det i dessa fall inte sällan gäller arbete av temporär beskaffenhet, exempelvis färdigställandet av en byggnad eller en väg, installationen av en maskin etc. Om arbetsuppgifterna istället skulle lösas genom anställandet av egen arbetskraft hade det därför i dessa situationer ofta varit naturligt att använda någon tidsbegränsad anställningsform. Det kan antas, att anställningsskyddslagen många gånger medger tidsbegränsad anställning i dessa fall. Även då kan det emellertid finnas intresse från huvudmannens sida av att ungå de regler om anställningsskydd som knutits till de tidsbegränsade anställningsformerna, såsom reglerna om företrädesrätt, besked om anställningens upphörande etc. I synnerhet där uppdragsavtalet går ut på tillhandahållandet av viss servicefunktion såsom städning, vakttjänst, transporter, renhållning etc, har förhållandet emellertid ofta en mer permanent karaktär.⁵⁶ Här är det uppenbart att uppdragsavtalets form kan ge uppdragsgivaren en avsevärd frihet jämfört med de villkor som gäller för tillsvidareanställningar. Där arbetskraftsbehovet är osäkert kan man inte heller bortse ifrån att arbetsgivaren kan finna det olustigt att anställa egen arbetskraft för att senare säga upp den samma, även när detta skulle vara fullt tillåtet enligt anställningsskyddslagens regler.⁵⁷

Särskild lagstiftning för uppdragsavtal saknas, men utgångspunkten är att sådana avtal i princip är tillåtna. Kringgåendenaspekterna har dock alltmör kommit att uppmärksammas. Medbestämmandelagens regler om förhandling och vetorätt i entreprenadfrågor är avsedda att utgöra ett verksamt kontrollmedel i dessa sammanhang. Genom att förhandling oftast skall ske på arbetsgivarens initiativ görs fackföreningen uppmärksam på flertalet situationer där uppdragsavtal med utomstående aktualiseras. Där kringgående av lag eller avtal etc med fog kan misstänkas kan facket utnyttja sin vetorätt och förbjuda att uppdraget kommer till stånd. Även om underentreprenader, dvs fall där arbetsgivaren efter förhandlingar enligt 38 § MBL anlitar en entreprenör och denne därefter i sin tur anlitar s k underentreprenörer, inte direkt omfattas av reglerna är tanken, att facket

56 Jfr Bengtssons beteckning varaktiga avtal om återkommande arbetsprestation, Särskilda avtalstyper I s 148.

57 Se Sigeman, Contract Labour in Sweden s 49 f.

genom att uppställa villkor vid förhandlingarna med arbetsgivaren skall kunna få kontroll och insyn även i underentreprenörsledet.⁵⁸

Om uppdragstagaren är en enskild person och själv deltar i arbetets utförande kan arbetstagarbegreppet vara ett verksamt medel att komma till rätta med missbruk. Vid denna bedömning är arbetsuppgifternas art och de förhållanden under vilka de utförs av avgörande betydelse.⁵⁹ Är uppdragstagaren själv att anse som arbetstagare i förhållande till huvudmannen är tumregeln den, att även hans medhjälpare är att anse som arbetstagare hos denne.⁶⁰ Om uppdragstagaren däremot är en juridisk person, som utför arbetet genom egna anställda kan det tänkas, att man hänför avtalsförhållandet till s k uthyrning av arbetskraft, vilket är förbjudet enligt 1935 års lag med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.⁶¹ Uppdragsavtal förutsätter som tidigare sagts att utförandet av vissa särskiljbara arbetsuppgifter står i centrum för avtalet och att arbetet genomförs mer eller mindre självständigt. Är uppdraget mera diffust och väsentliga arbetsledningsfunktioner överflyttade på uppdragsgivaren på ett sådant sätt att avtalet istället i första hand kan anses gå ut på att tillhandahålla arbetskraft är det fråga om uthyrning av arbetskraft.⁶² Gränsdragningen mellan uppdragsavtal och uthyrning av arbetskraft är många gånger oklar liksom gränsen mot vissa andra verksamhetsformer såsom utlåning av arbetskraft, arrende, hyra av arbetsplats m m.⁶³

I övrigt gäller, att seriösa uppdragsavtal, entreprenader etc är fullt tillåtna och således inte kan angripas vare sig med medbestämmandelagens regler eller på annat sätt. En näringidkare kan välja att anlita utomstående för utförande av vissa arbetsuppgifter även om detta leder till uppsägningar av den egna arbetskraften.⁶⁴

Med *uthyrning av arbetskraft* avses i normalfallet att ett företag, uthyraren, ställer arbetskraft till förfogande för en uppdragsgivare för att utföra arbetet i lokaler som uppdragsgivaren disponerar och under dennes ar-

58 Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 312 f.

59 Jfr avsnittet 3.1.1 ovan.

60 Adlercreutz, Temporary Employment s 34.

61 Jfr om uthyrning av arbetskraft här nedan och rättsfallet NJA 1973 s 562.

62 Beträffande gränsdragningen se vidare Fahlbeck, Temporary Work in Modern Society 1978 s 349, NU A 1978:5 s 76 och prop 1970:166 s 53 f.

63 Jfr NU A 1978:5, där man kallar all icke önskvärd — oseriös — verksamhet "grå verksamhet", oberoende av verksamhetsformen. Se även Eklund s 55 f.

64 Jfr uttalanden i AD 1980:54.

betsledning. Arbetstagarna är formellt anställda i uthyrningsföretaget som betalar lön, semesterersättning och sociala avgifter. Den ersättning uppdragsgivaren betalar uthyrningsföretaget täcker normalt lönekostnader, uthyrarens administrationskostnader och vinst. Det vanligaste är att arbetstagarna är bundna till uthyrningsföretaget endast så länge kunduppdraget varar och under mellanperioden är oförhindrade att ta andra arbeten.⁶⁵ Verksamheten går i ett sådant fall huvudsakligen ut på förmedling av arbetskraft. Den kan emellertid också vara kombinerad med annan verksamhet hos uthyrningsföretaget, tillhandahållandet av maskiner åt beställaren etc.⁶⁶ Sådana omständigheter är av intresse när det gäller gränsdragningen mot olaga arbetsförmedling. Inte sällan konstrueras avtalen på ett sådant sätt att fråga kan vara om istället uppdragsavtal föreligger.

Uthyrning av arbetskraft förekommer mer eller mindre frekvent inom olika branscher. Särskilt uppmärksammas här verksamheten blivit på kontorsområdet, s k ambulerande skrivbyråverksamhet, och inom varvsindustrin men även på transport-, tryckeri- och kulturområdet.⁶⁷ Den ambulerande verksamheten på kontorsområdet har pågått sedan 1920-talet och skulle enligt relativt färskas uppgifter omfatta uppskattningsvis åttio-talet företag och ca 3.000 personer årligen.⁶⁸ Uthyrningsverksamheten inom varvsindustrin började på femtiotalet och hade sin höjdpunkt på sextio- och sjuttitalen innan nedgången inom varvsindustrin började. Enligt Sigeman uppgick antalet inhyrda arbetstagare inom varvsindustrin 1969 till ca 1.000 av totalt 20.000 varvsanställda.⁶⁹

Uppdragsgivarens motiv för att hyra arbetskraft istället för att anställa egen varierar. Den hyrda arbetskraften används för att ersätta vakanser i den ordinarie arbetsstyrkan, utföra specialuppgifter eller som extra arbetskraft vid tillfälliga arbetsanhopningar i arbetsgivarens normala verk-

65 Se vidare NU A 1978:5 s 74 och 78 f och AU 1979/80:5 s 9 ävensom exempelvis Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978 s 349, Adlercreutz, *Temporary Employment* s 35 f och Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 32 och 36 ff.

66 Jfr rättsfallet NJA 1979 s 773.

67 Jfr NU A 1978:5 s 67 ff och exempelvis Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 36 ff.

68 Ds A 1982:2 s 46 ff. Jfr regeringsskrivelse 1978-02-03 från SHIO m fl och Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 41.

69 Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 45 f.

samhet. Genom att anlita ett uthyrningsföretag sparar uppdragsgivaren egna administrationskostnader och besvär. Uthyrningsföretagets personal kan förväntas besitta mer eller mindre garanterade kvalifikationer för arbetsuppgifterna och kan framförallt ofta snabbt ställas till arbetsgivarens förfogande. Uthyrningsverksamheten synes ha kommit igång och blomstrat framförallt på områden och under perioder med arbetskraftsbrist.⁷⁰

De behov som tillgodoses genom inhyrning av arbetskraft är normalt av relativt kortvarig beskaffenhet. Det är därför naturligt om intresset för sådana verksamhetsformer blev större i anslutning till införandet av begränsningar i rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer i början av sjuttioalet. Åtminstone före ikraftträdandet av 1982 års anställningsskyddslag ter det sig rimligt att räkna med att hyra av arbetskraft verkligen använts för att kringgå exempelvis lagens förbud mot tidsbegränsad anställning vid tillfälliga arbetstoppar.⁷¹ Vakanser har emellertid alltid legalt kunnat mötas med vikariatsanställning, och den ambulerande verksamheten hade stor omfattning även före anställningsskyddslagstiftningens införande 1974. Efter 1982 torde flertalet av de situationer där hyrd arbetskraft anlitas kunna klaras med tidsbegränsad anställning enligt anställningsskyddslagens regler. Det kan naturligtvis hos arbetsgivarna finnas ett intresse av att undvika de förpliktelser som följer även med tidsbegränsade anställningar. Det dominerande motivet för uppdragsgivarna har dock ansetts vara den snabba och effektiva förmedling av arbetskraft som uthyrningsföretagen erbjuder.⁷²

Även för arbetstagsarsidans del brukar framhållas att uthyrningsverksamheten medför fördelar jämfört med normala anställningar.⁷³ Den skulle bli en av dessa grupper eftertraktad omväxling i anställningen och arbetstiderna. Inom varvsindustrin har även möjligheten till skattefria traktamenten framhållits som en fördel ur arbetstagsarsynpunkt.

Det har också framhållits som en fördel jämfört med tillfälliga anställningar direkt hos de olika uppdragsgivarna, att arbetstagarna i uthyrningsföretaget har en och samma arbetsgivare, vilket underlättar deklara-

70 Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 36.

71 Jfr det perspektiv Fahlbeck anlägger i uppsatsen *Temporary Work in Modern Society* 1978 (se exempelvis s 366 ff) liksom hans uttalanden i 1981 års version s 216.

72 Jfr *Ds A* 1982:2 s 51 ff.

73 Det är dock enligt min mening påfallande hur ofta dessa fördelar framhävs från arbetsgivarhåll, se exempelvis SHIOs regeringsskrivelse 1978-02-03.

tionsförfarandet, är fördelaktigt med tanke på intjänandet av semesterförmåner m m.

Nackdelarna är framförallt den dåliga anställningstryggheten och deras allmänt osäkra ställning på arbetsmarknaden. Dessa arbetstagare drabbas oftast i första hand vid arbetslöshet, de är vanligen oorganiserade etc.

De nackdelar som oftast påtalas är dock av arbetsmarknadspolitisk natur. Det har ansetts, att uthyrningsverksamhet ger upphov till en segregering av arbetsmarknaden där uthyrningsföretagen skulle engagera A-laget och lämna B-laget åt den offentliga arbetsförmedlingsverksamheten.⁷⁴ Vidare har anförts att verksamheten, där ju vederlaget för uthyrningen skall täcka inte bara kostnaderna för arbetskraften utan även uthyrningsföretagens vinster, har en negativ effekt ur löneutvecklings- och inflations-synpunkt.⁷⁵ Privat arbetsförmedling försvårar vidare den offentliga kontrollen över arbetsmarknaden. Det har också rent allmänt ansetts otillbörligt att någon bereder sig vinst på en verksamhet som egentligen endast består i att slå mynt av den rätt till arbete som ansetts vara en medborgerlig rättighet.⁷⁶

Det är framförallt de arbetsmarknadspolitiska aspekterna som ligger bakom den lagstiftning riktad mot uthyrning av arbetskraft vi har i Sverige. År 1935 infördes lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling (arbetsförmedlingslagen) vilken var en uppföljning av en inom ILO år 1933 antagen och av Sveriges ratificerad konvention (nr 34) om förbud mot privat arbetsförmedling i förvärvssyfte.⁷⁷ I lagen förbjuds privat arbetsförmedling som drivs i förvärvssyfte. Efter ansökan hos AMS kan organisation ges tillstånd att mot viss av AMS fastställd avgift förmedla arbetskraft, s k organisationsförmedling. Arbetsförmedling bedriven utan förvärvssyfte och uttagande av avgift får förekomma efter anmälan till AMS. Enligt ett tillägg till lagen 1976 får arbetsförmedling för musiker och sceniska artister i förvärvssyfte förekomma efter tillstånd från AMS om verksamheten innefattar internationell förmedling av sådana

74 Jfr Ds A 1982:2 s 81 men även s 16, 47 f och 74 f.

75 NU A 1978:5 s 84.

76 Jfr Fahlbecks kritik av AMS hållning i debatten om olaga arbetsförmedling i *Temporary Work in Modern Society* 1981 s 216.

77 Se prop 1935:83. ILO har återkommit till ämnet i en konvention 1949 (nr 96), även den ratificerad av Sverige. Senare har ILO-konventionen nr 150 också ratificerats — se prop 1978/79:148 och rskr 1978/79:305.

artister.⁷⁸ 1942 tillfördes lagens 1 § ett andra stycke riktat just mot uthyrningsverksamhet.⁷⁹ Uthyrning av arbetskraft skall anses som förmedling av arbetskraft där det huvudsakliga syftet med anställningen av arbetstagaren hos uthyrningsföretaget är just förmedling av arbete.⁸⁰ Drivs dylik verksamhet i förvärvssyfte utgör den således olaga arbetsförmedling, för vilken såväl uthyrare som uppdragsgivare kan dömas till böter eller fängelse i högst sex månader.⁸¹

Det har under många år rått en häftig debatt kring uthyrning av arbetskraft och i synnerhet kring verksamheten på kontorsområdet. I lagstiftningsarbetet har inställningen till de ambulerande skrivbyråerna skiftat. Sedan högsta domstolen 1962 fastslagit, att skrivbyråernas ambulerande verksamhet utgjorde olaga arbetsförmedling och ILO efter notväxling bekräftat denna uppfattning, föreslog en utredning att sådan verksamhet, om den uppfyllde vissa villkor, efter tillstånd från AMS skulle undantas från förbudet mot privat arbetsförmedling i förvärvssyfte.⁸² En något senare utredning deklarerade motsatt uppfattning, nämligen att skrivbyråer inte borde tillåtas då de inte fyllde något legitimt behov, en uppfattning som delades av lagstiftaren.⁸³ Efter upprepade motioner från borgerligt håll om tillåtandet av ambulerande skrivbyråer under sjuttioalet, vilka tillbakavisats av inrikesutskottet, förordade arbetsmarknadsutskottet,

78 Se prop 1975/76:84, InU 1975/76:28 och SFS 1976:156.

79 Se prop 1942:123.

80 Om det härvid är förmedlingen av arbete åt sökanden eller arbetskraft åt uppdragsgivaren som träder i förgrunden är av underordnad betydelse, jfr rättsfallet NJA 1962 s 820. Dock har arbetsförmedlingsutredningen fäst avgörande vikt vid att relationen mellan uthyrningsföretaget och den anställda kan vara sådan att det är främmande att se den anställda som arbetssökande, varvid inte heller arbetsförmedling skulle anses föreligga, Ds A 1982:2 s 62 ff.

81 Kriminalisering även av utnyttjandet av olagligen förmedlad arbetskraft skedde 1970, se Ds In 1970:5 och prop 1970:166.

82 Se rättsfallet NJA 1962 s 820. Om notväxlingen med ILO, se exempelvis Ds A 1982:2 s 10. Beträffande utredningen se Ds In 1966:6. Villkoren för tillstånd var att verksamheten avsåg kontorsområdet, att arbetskraften anställdes hos uthyraren, att uthyraren bedrev såväl ambulerande som stationär verksamhet samt att kunduppdragen varade högst tre månader. Tillstånd skulle ges för ett år i taget och efter yttrande av facket. Utredningen var inte enig i sitt förslag.

83 Se Ds In 1970:5, prop 1970:166 och ALU 1970:93 ävensom Ds In 1971:12.

mot socialdemokraternas reservation, en kartläggning av arbetsmarknaden för korttidsanställning på kontorsområdet, vilket förslag biträdades av riksdagen.⁸⁴ Denna kartläggning resulterade i ett delbetänkande från den s k arbetsförmedlingsutredningen om skrivbyråernas ambulerande verksamhet.⁸⁵ Utredningen, som var positiv till verksamheten, kom till den för många förvånande ståndpunkten att ett tillåtande av densamma inte krävde några ändringar i 1935 års lag.⁸⁶ Utredaren menade, att när ett anställningsförhållande föreligger mellan verksamhetens utövare och vederbörande arbetstagare så är det avgörande om anställningsförhållandet uppfyller de krav som normalt ställs på ett sådant förhållande inom det aktuella yrkesområdet. Är dylika krav uppfyllda bör den anställde inte anses som arbetssökande i arbetsförmedlingslagens mening och verksamheten således inte heller betraktas som arbetsförmedling.⁸⁷ Något tidigare hade även en gemensam nordisk utredning stannat för uppfattningen, att en offentligt kontrollerad uthyrning av arbetskraft åtminstone tills vidare borde tillåtas, i synnerhet på kontorsområdet.⁸⁸ Såväl arbetstagarnas fackliga organisationer som socialdemokraterna har drivit linjen att arbetsförmedling i vinstsyfte inte kan accepteras och att den arbetsförmedlande verksamheten över huvud så långt möjligt bör förbehållas den offentliga arbetsförmedlingen.⁸⁹ Efter den socialdemokratiska regeringens tillträde

84 Se exempelvis motionerna 1971:1140, 1975:961 och 1978/79:2066 ävensom InU 1971:12, AU 1975/76:11, AU 1979/80:5 och rskr 1979/80:41 — jfr Dir 1980:32. Beträffande bakgrunden till tillsättandet av arbetsförmedlingsutredningen se vidare Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1981 § 4 och 5.

85 Ds A 1982:2.

86 Jfr de sakkunnigas särskilda yttrande i Ds A 1982:2 s 77 och experten Krukses särskilda yttrande i Ds A 1982:2 s 84. Se även juridiska fakultetsnämndens i Lund remissyttrande s 2 och arbetsdomstolens remissyttrande s 2 och 3, där man anser tolkningen tveksam.

87 Ds A 1982:2 s 2 och 62 ff. Utredarens bedömning delades dock inte av vissa sakkunniga och experter som knutits till utredningen, vare sig vad gällde verksamhetens lagenlighet eller önskvärldheten av dess fortsatta bedrivande, s 71 ff.

88 NU A 1978:5 s 89 f. Beträffande uppföljningen av utredningens förslag se Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1981 s 223.

89 Jfr exempelvis fråga 1980/81:164 av Oskar Lindqvist (s) och skrivelser till arbetsmarknadsdepartementet från LO och TCO av den 11 respektive den 18 september 1978.

1982 lades arbetsförmedlingsutredningen ned och förslaget om skrivbyråer har hitintills inte lett till några förändringar.⁹⁰

Befintlig lagstiftning om uthyrning av arbetskraft tar således i huvudsak sikte på att komma åt olaga arbetsförmedling. Olaga arbetsförmedling är emellertid ett större problem och kan förekomma även utan att fråga är om uthyrning av arbetskraft. Lagen gäller även verksamhet som består i att någon förmedlar arbetskraft åt annan för tillfälligt eller stadigvarande behov utan att något anställningsförhållande föreligger mellan förmedlaren och den arbetssökande. Uthyrning av arbetskraft kan också förekomma utan att olaga arbetsförmedling anses vara för handen. Olaga arbetsförmedling anses föreligga endast när verksamheten huvudsakligen går ut på att förmedla anställning åt arbetstagaren eller arbetskraft åt beställaren. Om uthyrningsverksamheten inte har denna dominerande roll torde den i princip vara tillåten.⁹¹ Här kan gränsdragningen gentemot utlåning av arbetskraft vara oklar.⁹² — Som tidigare nämnts är även gränsen mellan uthyrning av arbetskraft och uppdragsavtal och entreprenader ofta svår att dra. Med hänsyn till att de senare avtalen i princip är tillåtna är det naturligt att verksamheten många gånger kläds i entreprenadkostym och att avsevärd möda läggs ner på att se till att kunduppdragen verkligen uppfyller de legala krav som ställs på sådana avtal.⁹³ De på området auktoritativa rättsfallen från högsta domstolen har också gällt gränsdragningen mellan regelrätta entreprenader och uthyrning av arbetskraft.⁹⁴

Verksamhet som innefattar uthyrning av arbetskraft eller gränsar till sådan verksamhet kan även i viss mån kontrolleras av facket via reglerna om förhandlingar och veto i medbestämmandelagen.⁹⁵ — Det ligger vidare i

90 Maj 1984.

91 Jfr även Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 41 och där anført under-rättsfall liksom AD 1979:31. Se även RH 132:81, där producentbolag i nöjesbranschen inte ansågs bedriva arbetsförmedling. Även rättsfallet NJA 1979 s 773 avsåg uthyrning, grävmaskin med förare, men fråga var om skadeståndslagens tillämpning och inte uthyrningens lagenlighet i sig.

92 Jfr Adlercreutz, *Temporary Employment* s 34, där han använder uttrycken *lending* eller *leasing manpower*.

93 Se exempelvis SHIO:s m fl regeringsskrivelse 1978-02-03 s 3, AU 1979/80:5 s 9 f och Ds A 1982:2 s 39 f och 58 f.

94 Se rättsfallen NJA 1962 s 820 (skrivbyrå) och 1973 s 562 (varv). Jfr även SvJT 1964 s 77 (transportområdet), där olaga arbetsförmedling dock inte ansågs föreligga.

95 Se exempelvis AD 1979:31 (rörinstallationer vid kärnkraftverk) och 1978:72

uthyrningsbegreppets natur att arbetskraften ställs till uppdragsgivarens förfogande under en begränsad tid även om tiden kan variera mycket. Den modell för anställningsförhållandet mellan uthyraren och arbetstagaren som vanligen brukas, nämligen att ny anställning ingås för varje kunduppdrag, kan medföra att förhållandet dem emellan kan angripas med anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning.⁹⁶

*Ut/Inlåning av arbetskraft*⁹⁷ föreligger när en arbetsgivare, utlånaren, ställer sina anställda till viss uppdragsgivares, inlånarens, förfogande att användas i dennes verksamhet. Begreppet lån implicerar att tillhandahållandet av arbetskraften sker till självkostnadspris, dvs täcker kostnaden för arbetskraftens lön och sociala avgifter men inget vederlag därutöver. Man bör dock inte hårdra begreppen och termen utlåning kan nog beteckna situationer där viss hyra utöver direkta lönekostnaden utgår.⁹⁸ Begreppet utlåning av arbetskraft avser situationer där denna verksamhet inte är ett huvudsyfte med utlånarens verksamhet utan tvärtom framstår såsom mera tillfällig eller åtminstone en bisak till övrig verksamhet. Det är framförallt det senare som skulle anses skilja utlåning av arbetskraft från uthyrning (och även från olaga arbetsförmedling). Tillfälligheten har ansetts tala för att fråga inte är om ett arbetstagarförhållande direkt mellan arbetstagaren och inlånaren. Typiskt för inlåning av arbetskraft är istället att utlånaren förblir arbetstagarens arbetsgivare.⁹⁹

Såvitt jag kunnat erfara är utlåning av arbetskraft inte koncentrerad till något särskilt område på den svenska arbetsmarknaden. Avtalsrelationen avser framförallt situationer där låntagaren, vanligen för att täcka tillfälliga behov av arbetskraft vid vakanser eller arbetstoppar, utnyttjar anställda från ett annat företag med överkapacitet på personalsidan. Fråga kan

(grovdiskarbete vid sjukhus). Jfr även Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1981 s 224.

96 Jfr Ds A 1982:2 s 49 ff och Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978 s 362. Om tillåtligheten av tidsbegränsad anställning se vidare avsnittet 3.4.3 nedan. Se även avsnittet 3.2.

97 Jfr Adlercreutz, *Temporary Employment* s 35, NU A 1978:5 s 8 och 90 och Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978 s 351.

98 Jfr Bengtsson, *Särskilda avtalstyper I* s 79.

99 Se Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1978 s 351. Fahlbeck framhåller, som typiskt för utlåning av arbetskraft att avtalet snarare avser en mer eller mindre väl avgränsad arbetsprestation än arbete i allmänhet i låntagarens verksamhet och menar, att utlåning är en typ av uppdragsavtal. Jfr i detta sammanhang argumentationen i AD 1980:54.

även vara om utförandet av arbetsuppgifter som kräver särskild kompetens. Det är uppenbart att dylik inlåning av arbetskraft för inlånaren framstår som ett alternativ till egna anställningar och då vanligtvis tidsbegränsade anställningar. Här kan således finnas risk för ett kringgående av anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar. Helt klart är att verksamheten kan framstå som ett hot mot sysselsättningen för inlånarens egna anställda.¹ Ser man det hela ur utlåningsföretagets synvinkel, framstår utlåning av viss arbetskraft däremot kanske som ett alternativ till uppsägning p g a arbetsbrist eller mer tillfällig friställning i form av permittering.

Lagstiftning på området saknas, men mycket talar för att utlåning av arbetskraft i princip skulle vara tillåtet.² Förhållandet mellan utlånare och låntagare får bedömas enligt förmögenhetsrättsliga regler och utlånaren förutsätts vara arbetsgivare om inte särskilda omständigheter föreligger som tyder på att nytt anställningsavtal mellan inlånaren och arbetstagaren kommit till stånd.³ Det är härvid av underordnad betydelse vem av ut- och inlånaren som betalar lön etc. Situationer som berört inlåning av arbetskraft har åtskilliga gånger förevarit i arbetsdomstolen.⁴ Därvid har frågan om ut/inlåningens tillåtlighet i sig dock egentligen inte ställts på sin spets. Här skall endast beröras AD 1980:54.

Målet avsåg frågan om ett företag i verkstadsbranschen, CABRO-verken, åsidosatt anställningsskyddslagens regler om företrädesrätt genom att i visst fall låna in tre arbetstagare från ett annat företag. Arbetstagsidan anförde till stöd för sin talan i första hand att de inlånade arbetstagarna rätteligen var att betrakta som anställda hos CABRO-verken, och i andra hand att inlåningen åtminstone varit att

1 Jfr AD 1980:54.

2 Se exempelvis nedan nämnda rättsfall från arbetsdomstolen och Adlercreutz, *Temporary Employment* s 34. Jfr även Fahlbeck, *Temporary Work in Modern Society* 1981 s 222.

3 Se Adlercreutz, *Temporary Employment* s 35. Se även Stendahl, *Skattenytt* 1960 s 311 f om mål enligt 1916 års olycksfallsförsäkring.

4 Se framförallt AD 1941:49 (chaufför), 1946:30 (murare), 1953:13 (murare), 1979:71 (verkstadsarbetare), 1979:129 (montörer), 1979:139 (montörer), 1979:145 (verkstadsarbetare) och 1980:54 (verkstadsarbetare). Se även AD 1963:12 (LIN-piloter utförde SAS-flygningar), 1980:51 (landstingsanställda nattsjuksköterskor utförde arbete å kommunalt ålderdomshem) och 1983:156 (socialsekreterare utförde beredskapstjänst även i andra kommuner än den egna), där fråga dock var om arbetsskyldigheten omfattade dylika åtaganden.

jämställa med nyanställning vid tillämpning av 25 § LAS. Arbetsgivarsidan invände att fråga istället var om en av verkstadsklubben godkänd entreprenad som inte kunde likställas med nyanställning. Arbetsdomstolen fann, efter att ha konstaterat att avtal om inlåning — för en begränsad tid som visserligen sedan förlängts — ingåtts mellan CABRO-verken och utlånaren medan något avtalsförhållande inte kunde anses föreligga mellan CABRO-verken och de inlånade arbetstagarna och att arbetstagarna inte varit anställda hos CABRO-verken. Arbetsdomstolen fann vidare, att inlåningen inte varit att likställa med nyanställning. Härvid tog man bl a hänsyn till att företrädesrättsreglerna enligt lagens förarbeten inte är avsedda att garantera anställningen närhelst utrymme härför kan finnas, att inlåningen varit avsedd att pågå under endast begränsad tid, att fack och arbetsgivare varit överens om inlåningen och att inget kringgåendesyfte påvisats. Företrädesrättsreglerna ansågs således inte tillämpliga och talan ogillades.

Av arbetsdomstolens dom synes framgå, att inlåning av arbetskraft under andra omständigheter än de i målet förevarande skulle kunna bedömas som ett kringgående av såväl arbetstagarbegreppet som anställnings-skyddslagens regler. Härvid synes arrangemangets varaktighet vara av särskild betydelse. Domen får närmast anses bekräfta antagandet att inlåning av arbetskraft kan vara ett tillåtet alternativ till tidsbegränsad anställning.

Reglerna i 38—40 §§ MBL är tillämpliga även när arbetsgivaren avser att använda inlånad arbetskraft i sin verksamhet och ger således facket möjlighet till viss insyn och kontroll.⁵

Någon gång slutligen, skulle utlåning av arbetskraft kunna betraktas som ett kringgående av arbetsförmedlingslagen, dvs uppfattas som otillåten uthyrning av arbetskraft. Härvid synes det, som tidigare antytts, vara en helhetsbedömning av framförallt förhållandet mellan utlånaren och den utlånade arbetskraften som är avgörande. Om avtalsförhållandet huvudsakligen går ut på att förmedla arbetstagarens arbetskraft åt annan föreligger uthyrning. Typiskt för utlåning är snarare att själva utlåningen, om man ser till relationen mellan utlånaren och arbetstagaren i dess helhet, på grund av sin tillfällighet eller med hänsyn till utlånarens verksamhet i övrigt är av underordnad betydelse.⁶

Även vid *andra nyttjanderättsavtal* än lån eller hyra av arbetskraft kan

5 Jfr exempelvis AD 1979:71.

6 Fahlbeck synes dock vilja dra gränsen med hjälp av en bestämning av det arbetsuppdrag utlåningen av arbetskraft avser. Kännetecknande för utlåning skulle vara att den avsåg "a piece of work" snarare än att tillgodose mer allmänt behov av arbetskraft, Temporary Work in Modern Society 1978 s 351.

fullgörandet av vissa arbetsprestationer ingå som ett viktigt led i avtalet.⁷ Avtalet betecknas i dessa fall ofta hyra eller arrende och innebär att någon, förhyraren, hyr en rörelse eller del av rörelse innefattande fast och/eller lös egendom av annan, uthyraren. I de fall som här avses finns emellertid till hyresavtalet kopplat ett starkt intresse från uthyrarens sida att förhyraren utför visst arbete, driver viss verksamhet etc. Exempel på dylika avtal är sådana som avser serveringar i anslutning till företag eller myndigheter, tamburer i restauranger och danslokaler m m. Vid sådana hyresavtal där bedrivandet av viss verksamhet är ett starkt intresse är gränsen mot vanliga uppdragsavtal oklar. Vid vissa avtal av detta slag kan hyresmomentet vara av helt underordnad betydelse. Kanske bör dylika avtal helt enkelt anses utgöra uppdragsavtal. Av ännu större praktiskt intresse torde gränsdragningen mot ett vanligt anställningsförhållande vara.

Förhyrning av arbetsplats är utöver tidigare nämnda exempel vanligt bl a inom frisör-, reklam-, konstruktions- och detaljhandelsbranscherna.⁸

Uthyrarens intresse kan bestå i en önskan att sprida fasta kostnader och driftskostnader i rörelsen genom att på detta sätt hyra ut rörelsen eller delar av den. Ett specialfall är de s k företagsarrenden som ibland sker genom arbetsmarknadsmyndigheterna och som går ut på att myndigheterna går in och driver konkursdrabbade företag under en kortare period för att skapa rådrum för konkursförvaltare och försöka få till stånd försäljning av verksamheten.⁹ Mycket ofta är emellertid uthyrarens intresse att utan egen administration och ekonomiskt risktagande tillhandahålla viss kompletterande service åt den egna verksamheten, som t ex vid utarrendering av personalmatsalar. Ibland kan intresset mera direkt vara att, utan de förpliktelser och bindningar som följer med en anställning, knyta ytterligare arbetskraft till den egna verksamheten.

Ett hyresavtal kan ofta avslutas enklare än en anställning vid missnöje med arbetsprestationen eller ändrade ekonomiska förutsättningar.¹⁰ Detta implicerar att ett hyresavtal kan användas för att kringgå reglerna om såväl tillsvidare- som tidsbegränsade anställningar.

För hyra eller arrende av fast egendom eller lokaler finns regler i jordabalken medan lagstiftning om hyra av lös sak i princip saknas. Utgångspunkten torde vara att avtalsfrihet gäller och i övrigt torde analogier kun-

7 Se exempelvis Eklund s 53 ff.

8 Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 397, NU A 1978:5 s 28 f och Eklund s 53.

9 Se exempelvis Eklund s 53 och Ds In 1972:2.

10 Se Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 45.

na dras från köplagen och de hyresrättsliga reglerna i 12 kap JB.¹¹ Där det finns ett starkt beroendeförhållande mellan uthyrare och förhyrare och förhyraren personligen deltar i arbetets utförande kan arbetstagarbegreppet vara ett verksamt medel för att angripa kringgående av arbetsrättsliga regler. Även 38—40 §§ MBL är normalt tillämpliga, eftersom förhyraren hyr in sig i uthyrarens verksamhet eller kan anses utföra arbete för uthyrarens räkning.

Även i andra förmögenhetsrättsliga avtalsformer kan utförandet av visst arbete ingå som en väsentlig del av avtalet. Det förekommer att avtal innefattande distribution eller detaljistförsäljning av ett visst företags produkter ges *köpeavtalets* form, fastän relationen mellan avtalsparterna innefattar mera vittgående förpliktelser än ett rent köp av företagets produkter.¹² I vissa fall kan det vara fråga om ett kringgående av arbetstagarbegreppet och då betraktas avtalsförhållandet som en anställning.¹³ I övrigt gäller allmänna köp- och förmögenhetsrättsliga regler.

En särskild typ av köpeavtal eller åtminstone en med köp närbesläktad avtalstyp är avtal om *s k legoproduktion*.¹⁴ En huvudman, köparen, träffar avtal med annan, legoproducenten, underleverantören, om tillverkning och försäljning till köparen av viss produkt, hel- eller halvfabrikat, detalj till köparens egen produkt etc. Arbetet utförs normalt hos legoproducenten. Metoden är vanlig inom stora delar av industrin; den förekommer exempelvis inom bilbranschen.

För köparen innebär legoproduktion att han kan begränsa den egna verksamheten genom att överlåta vissa delar av tillverkningen på en utomstående. Detta kan innebära administrativa, organisationsmässiga och även ekonomiska fördelar.

Det kan också vara fråga om att möta tillfälliga ordertoppar med att utnyttja överkapacitet inom andra företag istället för att öka ut den egna arbetskraften. Här blir legoproduktionen ett verksamt sätt för beställaren att möta temporära arbetskraftsbehov. Legoproduktionen kan då ersätta

11 Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 40.

12 Ett begrepp som används i dessa sammanhang är franchising, se Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 20 med not 8.

13 Jfr AD 1969:31 (bensinåterförsäljare med s k fasträkningskontrakt ansågs vara arbetstagare eller därmed likställd). Jfr även AD 1980:24 (symaskinsåterförsäljare) och 1983:89 (kokosbollsförsäljare), där talan om kringgående dock ogillades.

14 Jfr termen beställningsköp, Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 103.

egen nyanställning vare sig den skulle skett i form av tidsbegränsad anställning eller tillsvidareanställningar, anställningar som senare skulle kunna ge upphov till permitteringar, uppsägningar p g a arbetsbrist etc. För underleverantören kan naturligtvis bindningen till kanske en eller ett fåtal storkunder i sin tur medföra stort beroende och en mycket utsatt position.

Legoproduktion är i princip fullt tillåten och regleras av förmögenhetsrättens regler. Endast undantagsvis torde situationen vara den att leverantören och/eller hans anställda intar en sådan personlig beroendeställning i förhållande till köparen, att man kan hävda att ett kringgående av arbetstagarbegreppet föreligger. Detta förutsätter i princip att underleverantören själv deltar i arbetet och saknar egen företagsorganisation. Avtal om underleveranser på fortlöpande basis har stora likheter med den typ av uppdragsavtal som av Bengtsson kallats varaktiga avtal om återkommande arbetsprestation.¹⁵ Där servicen går ut på tillhandahållandet av vissa produkter och inte tjänster är emellertid medbestämmandelagens regler om veto etc inte tillämpliga. Produktionen sker nämligen inte i beställarens verksamhet och anses inte heller utgöra arbete för dennes räkning, eftersom avtalet anses gälla den färdiga produkten.¹⁶

Vid *bolagsbildning* slutligen, kanske främst vid handelsbolag och enkla bolag, kan arbetsskyldighet för parterna ingå som en väsentlig del av avtalet. Härvid anses dock den intressegemenskap som ligger i samverkan för ett gemensamt ändamål och som manifesterar sig främst i delaktighet i vinst och förlust vara det väsentligaste. Där sådana gemensamma intressen inte föreligger, utan en delägare i realiteten intar en beroendeställning i förhållande till den andra, kan gränsdragningen mellan bolagsavtal och anställningsavtal aktualiseras.¹⁷

Bolagsavtal regleras av associationsrättens regler. Skenavtal kan angripas med talan om kringgående av arbetstagarbegreppet.¹⁸ Många associationsformer anses vidare inte utesluta att arbetstagarförhållande föreligger parallellt med delägarskap. Aktieägare och föreningsmedlemmar kan vara anställda i det egna bolaget eller den egna föreningen.¹⁹ Även kommanditdelägare i handelsbolag anses kunna vara anställda i det egna bola-

15 Bengtsson, Särskilda avtalstyper I s 148.

16 Prop 1975/76:105 bil 1 s 312.

17 Jfr Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 330 f.

18 Jfr AD 1977:107 och 1983:161.

19 Se exempelvis AD 1983:182 (aktieägare med 1/3 av aktierna i bolaget ansågs

get. Vanliga delägare i handelsbolag och enkla bolag däremot kan inte inta ställning som arbetstagare i det egna bolaget.²⁰

Sammanfattningsvis kan sägas, att möjligheterna att ersätta anställning med utomstående arbetskraft i andra avtalsformer är goda, åtminstone så länge den arbetspresterande parten är en klart självständig, gärna juridisk person, med egen organisation och gärna egna anställda. Ett kringgående av arbetstagarbegreppet kan då sällan anses föreligga. Vissa alternativa avtalsformer, som hyra, arrende, köp och legoproduktion i form av löpande leveranskontrakt, avser ofta mera permanenta relationer och blir då alternativ till tillsvidareanställning inom ramen för den egna verksamheten. Uppdragsavtal kan också avse en sådan mer varaktig relation men torde vara minst lika vanliga för utförande av mera temporära arbetsuppgifter. Även uthyrning och utlåning av arbetskraft, liksom ibland legoproduktion, avser likaså typiskt sett utförandet av arbetsuppgifter av temporär beskaffenhet och kan då antas ersätta olika former av tidsbegränsade anställningar. Anställningsskyddslagens förhållningssätt till dylika alternativa avtalsformer kan sammanfattas med följande citat från AD 1980:54:

”Anställningsskyddslagen har den allmänna innebörden att det är arbetsgivaren som ensam bestämmer verksamhetens omfattning och inriktning. Finner arbetsgivaren det vara motiverat från företagsekonomisk synpunkt att begränsa den egna verksamheten genom att anlita entreprenör för ett arbete eller eljest låta annan utföra arbetet, kan därför arbetsgivarens beslut i princip inte angripas under åberopande av anställningsskyddslagens regler, även om det med fog kan påstås att åtgärden är till förfång för sysselsättningen vid företaget.”

Undantagsvis kan avtalen angripas från andra synpunkter. Uthyrning av arbetskraft står således mestadels i strid med arbetsförmedlingslagen. I 38—40 §§ MBL har facket vidare beträffande flertalet här berörda avtalsformer, givits en insyns- och vetorätt som kan bidra till att upptäcka och eventuellt även förhindra skenavtal och andra missförhållanden.

Samtidigt måste framhållas, att seriösa avtal om arbetsprestation i dessa former totalt sett inte behöver anses medföra någon försämring av anställningsskyddet från ett mera övergripande perspektiv. Stadigvarande eller tidsbegränsade anställningar hos huvudmannen ersätts med tjänster från andra företag och skapar då arbetstillfällen hos dessa. Anställnings-

anställd). Se även rättsfallet NJA 1981 s 267 (VD i ett aktiebolag med drygt 25 % aktieinnehav tillerkändes förmånsrätt för fordran på lön och semesterersättning i bolagets konkurs).

20 Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 19 med not 4.

skyddsproblemet reduceras således i en del fall till en fråga om konkurrens om arbetstillfällena mellan olika grupper av arbetstagare.²¹ Där de arbetsuppgifter som avtalet avser är av temporär karaktär kan det dock många gånger te sig naturligt eller åtminstone frestande för entreprenören, uthyraren etc, att låta detta påverka också relationen mellan honom själv och den anlitade arbetskraften. Inom byggnadsbranschen är det således vanligt med objektsanställning. Anställningsförhållanden inom den skambulerande skrivbyråverksamheten har beskrivits ovan. Förhållandena mellan entreprenören eller uthyraren och hans anställda skall då naturligtvis bedömas enligt anställningsskyddslagens regler om tillåtligheten av olika begränsade anställningsformer.²²

3.1.3 Arbetstagargrupper utanför anställningsskyddslagen

Enligt 1 § 2 st LAS II undantas vissa arbetstagargrupper från anställningsskyddslagens tillämpningsområde, nämligen arbetstagare i företagsledande och därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj, arbetstagare i arbetsgivarens hushåll och arbetstagare som anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag. Detta innebär att inte heller lagens regler om tidsbegränsad anställning gäller för dessa grupper av arbetstagare. Det innebär däremot inte nödvändigtvis att reglering av frågan om anställningsform m m helt saknas. Regler kan ha givits i andra lagar eller författningar eller frågan om anställningsform kan ha reglerats i kollektivavtal.

I det följande beskrivs översiktligt vad som gäller för de arbetstagarkategori-er som är undantagna från anställningsskyddslagen.

Bakgrundsvi s kan anföras, att Åmankommittén hade föreslagit att lagen skulle äga tillämpning på i princip alla arbetstagare, oberoende av om de tillhörde arbetsgivarens familj, innehade företagsledande ställning osv. Även enligt kommitténs förslag kunde dock från anställningsskyddslagen avvikande regler intas i andra lagar och författningar. På så sätt skulle man kunna åstadkomma att lagen, helt eller delvis, inte blev tillämplig på en

21 Om denna problematik, se Eklund.

22 Jfr avsnittet 3.4.3 nedan. Se även avsnittet 3.2.2 om tillåtet innehåll i anställning över huvud.

viss grupp arbetstagare — t ex beredskapsarbetare.²³ Departementschefen fann det emellertid nödvändigt, att redan i lagen införa undantag för i stort sett de grupper av arbetstagare som alltså är undantagna.²⁴ Punkten fyra har dock justerats vid några olika tillfällen, och undantaget för arbetstagare i företagsledande och därmed jämförlig ställning kompletterades i samband med införandet av den nya anställningsskyddslagen.

Vad först angår arbetstagare i företagsledande och därmed jämförlig ställning anförde departementschefen vid undantagets införande bl a följande:

”Tjänstemän som har en företagsledande ställning är visserligen att anse som arbetstagare. I praktiken har de emellertid en utpräglad arbetsgivarfunktion. Härav följer att situationen för en tjänsteman i företagsledande ställning — särskilt genom det förtroendeförhållande som måste råda mellan arbetsgivaren och tjänstemannen — är så speciell att en allmän lagstiftning om anställningsskydd inte innebär någon lämplig lösning på en sådan tjänstemans trygghetsproblem. Som regel är företagsledande tjänstemäns löneförmåner och andra anställningsförhållanden sådana att det från sociala skyddssynpunkter inte finns något framträdande behov av att tillskapa anställningsskydd för dem lagstiftningsvägen. De speciella förhållanden som råder beträffande tjänstemän i företagsledande ställning har medfört att de har lämnats utanför 1971 års lag om anställningsskydd. Enligt min mening bör de undantas även från den nu aktuella lagens tillämpningsområde. Såsom fallet är enligt 1971 års lag bör uttrycket företagsledande ställning ges en restriktiv innebörd.”²⁵

I specialmotiveringen har beträffande undantagets räckvidd vidare anförts:

”Exempel på att en arbetstagare tillhör företagsledningen är att han svarar närmast under verkställande direktören för en gren av företagets verksamhet. Detta betyder i ett större företag att direktionsmedlemmar, försäljningschefer, produktionschefer e.d. i regel inte omfattas av lagen. För statlig verksamhet betyder bestämmelsen att lagen inte gäller för bl.a. verkschefer, överdirektörer, avdelningschefer, rektorer och skolchefer. Med hänsyn till lagens syfte bör emellertid det nu angivna undantaget ges en restriktiv tolkning. Särskilt gäller detta i fråga om de små företagen. I ett litet företag, där ägaren själv arbetar, torde det i allmänhet inte finnas någon arbetstagare som har sådan ledande ställning att han bör undantas från lagen. Jag vill tillägga att den på det privata tjänstemannaområdet tillämpade befattningsnomenklaturen för tjänstemän kan ge viss ledning när det gäller att avgöra om en viss tjänsteman är företagsledare.”²⁶

23 SOU 1973:7 s 167 f. Se dock även reservation s 290 f.

24 Prop 1973:129 s 194 ff och 203.

25 Prop 1973:129 s 194 f.

26 Prop 1973:129 s 230.

I samband med riksdagsbehandlingen gjordes även vissa kompletterande uttalanden av inrikesutskottet:

”Utskottet vill emellertid betona att begreppet arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning skall ges en snäv innebörd. I mindre företag bör ingen person utom företagsledare innefattas av begreppet. I medelstora företag torde verkställande direktören, hans ställföreträdare och möjligen ytterligare någon tjänsteman med speciellt självständigt ansvar böra undantas från lagens tillämpningsområde. I större företag bör detta gälla för direktionsmedlemmar och, särskilt om direktion saknas, tjänstemän som har en självständig ställning såsom chef för en större gren av företagets verksamhet.”²⁷

I samband med anställningsskyddskommitténs arbete framfördes bl a från arbetstagarhåll, att det hade uppkommit problem vid gränsdragningen mellan arbetstagare i företagsledande ställning och de arbetstagare för vilka anställningsskyddslagen gällde. Detta gällde särskilt det fallet att en arbetstagare, som med hänsyn till sin ställning i företaget måste anses ha företagsledande funktioner, inte hade tillförsäkrats häremot svarande förmåner ifråga om lönevillkor, uppsägningstid och uppsägningslön etc.²⁸ Överväganden med anledning av dessa klagomål gav upphov till ett förslag i departementspromemorian om anställningsskydd om förändring av undantagsregeln under punkten ett, ett förslag som efter remissbehandling avvisades som alltför komplicerat.²⁹ Anställningsskyddskommitténs grundläggande synsätt, att se inte bara till arbetstagarnas formella position utan även till anställningsvillkoren, accepterades dock och lagregeln gavs en annan och något förenklad utformning. Den nuvarande lydelsen markerar, enligt departementschefens uttalanden,

”en viss förskjutning i synsättet. Bestämmelsen skall liksom tidigare tillämpas restriktivt och ges en snäv innebörd. En förutsättning för att en arbetstagare skall anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning har angetts vara att arbetstagaren inte bara har företagsledande funktioner såsom de tidigare har beskrivits utan också att arbetstagaren är tillförsäkrad löneförmåner och andra anställningsvillkor som normalt tillkommer företagsledare.”³⁰

Omfattningen av undantaget i 1 § 1 p har vidare belysts i arbetsdomstolens praxis.³¹

För arbetstagare i denna kategori på den privata och rent kommunala

27 InU 1973:36 s 28.

28 Jfr AD 1979:146 och 1980:92.

29 Se Ds A 1981:6 s 237 ff och prop 1981/82:71 s 93 f.

30 Prop 1981/82:71 s 94.

31 Jfr exempelvis AD 1975:42, 1977:98, 1977:223, 1979:60, 1979:146, 1979:154, 1980:92 och 1983:182.

sektorn finns i princip ingen författningsreglering som ersätter anställningsskyddslagen, vare sig såvitt gäller anställningsform eller andra villkor. Eftersom dessa arbetstagares villkor inte heller brukar regleras i kollektivavtal, kan man utgå ifrån att avgörande i regel blir vad som avtalats i det enskilda anställningsavtalet, kompletterat med allmänna rättsgrundsatser.³² För att säga upp en företagsledare på denna del av arbetsmarknaden krävs således inte saklig grund i anställningsskyddslagens mening. Dock är det otillåtet att säga upp arbetstagaren på ett sätt som strider mot lag eller goda seder.³³ Också skälig uppsägningstid torde behöva iakttagas även om sådan inte särskilt avtalats.³⁴ Beträffande anställningsform råder full avtalsfrihet. Som framhållits i annat sammanhang förekommer det att längre visstidsförordnanden används för att tillförsäkra arbetstagaren ett särskilt anställningsskydd i samband med dessa tjänster.³⁵ Enligt normala avtalsrättsliga regler kan ju visstidsavtalet inte brytas i förtid annat än i undantagsfall.³⁶

När det gäller arbetstagare i statligt reglerade anställningar med verksledande eller därmed jämförlig befattning är läget annorlunda än på den privata och rent kommunala sektorn. Dessa arbetstagare omfattas av åtskilliga regler i lagen om offentlig anställning och andra författningar av anställningsskyddskaraktär. Sådan reglering berörs nedan i avsnittet 3.4.8, där särskilt möjligheterna till tidsbegränsad anställning uppmärksammas.

Redan vid den tidigare anställningsskyddslagens införande ansågs att arbetstagare som tillhörde arbetsgivarens familj borde undantas från lagens tillämpningsområde då förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare i dessa fall ansågs vara alltför speciellt.³⁷ Denna uppfattning har senare konfirmerats i bl a departementspromemorian om anställnings-

32 Jfr exempelvis Sigeman-Victorin s 7 och Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 306 f. På exempelvis den kommunala sektorn gäller dock enligt kollektivavtal regler som delvis motsvarar anställningsskyddslagens även för chefspersonal — se AB 80 § 12 p 6.

33 Se exempelvis Lunning s 160 och AD 1967:17 och 1972:30.

34 Jfr AD 1984:3.

35 Se avsnitten 3.2.1 och 3.5.2 nedan. Se även artikel i Lag & Avtal 1983 nr 9 s 26 ff, "Tidsbegränsat chefsjobb fördel för alla parter" av Kerstin Ahlberg.

36 Jfr avsnittet 3.5.2 nedan.

37 Se prop 1973:129 s 195.

skydd.³⁸ Beträffande undantagets tillämpning uttalade departementschefen vid dess tillkomst:

”(D)etta undantag har i annan arbetsrättslig lagstiftning, där familjemedlemmar också undantagits, ansetts böra ges en tämligen vidsträckt tolkning. Sålunda har till medlemmar av arbetsgivarens familj hänförts såväl make och anförvanter i rätt upp- och nedstigande led som avlägsnare släktingar — inklusive fosterbarn och myndlingar — som lever i gemensamt bo med arbetsgivaren eller tillhör hans hushåll (se bl.a. prop. 1970:5 s. 127). Jag kan i huvudsak ansluta mig till den vedertagna tolkningen av detta begrepp. Det kan tilläggas att undantaget för familjemedlemmar medför att dessa står utanför turordningen vid uppsägning på grund av arbetsbrist och alltså kan sägas upp sist av alla anställda.”³⁹

Familjemedlemmar har således undantagits generellt från anställningsskyddslagens område. Någon reglering i övrigt av intresse i förevarande sammanhang som särskilt rör familjemedlemmar finns inte.

Regleringen av anställningsvillkoren för arbetstagare anställda i arbetsgivarens hushåll har för tiden före anställningsskyddslagens tillkomst behandlats ovan i kapitel två.⁴⁰ Vid anställningsskyddslagens införande yttrade departementschefen:

”Enligt min mening är det uppenbart att de husligt anställda måste vara tillförsäkrade ett visst mått av anställningsskydd. Det är emellertid också klart att de intar en så speciell ställning i förhållande till arbetsgivaren att skyddet inte kan utformas på samma sätt som för andra arbetstagargrupper. Med hänsyn härtill anser jag det lämpligast att de husligt anställda lämnas utanför den nu aktuella lagen om anställningsskydd och att deras anställningsförhållanden även i fortsättningen helt och hållet regleras i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Frågan i vad mån den nyssnämnda lagen behöver ändras får övervägas av utredningen i dess fortsatta arbete.”⁴¹

De överväganden och justeringar i lagen denna översyn gav upphov till har även dessa berörts i tidigare avsnitt.⁴² Denna lagstiftning uppmärksammas vidare i avsnittet 3.4.8 nedan.

Vad slutligen angår undantaget för arbetstagargrupper i vissa arbetsmarknadspolitiska åtgärder har anförts, att anställningsskyddslagens regler inte passar för dessa typer av anställningar med hänsyn till deras sär-

38 Ds A 1981:6 s 239 f.

39 Prop 1973:129 s 230.

40 Se avsnitten 2.1.3 och 2.2.5.

41 Prop 1973:129 s 195.

42 Se avsnittet 2.2.5. Se även Ds A 1981:6 s 240.

skilda funktion. De är avsedda att fungera så att de snarast möjligt kan avlösas av arbete på den öppna arbetsmarknaden.⁴³

Numera är arbetstagare i beredskapsarbete, ungdomslag och skyddat arbete undantagna från anställningsskyddslagstiftningen.⁴⁴ Villkoren för erhållandet av det arbetsmarknadsstöd dylika anställningar anses innebära regleras dock i författningar på annat håll, eventuellt kompletterade genom överenskommelser med arbetsmarknadens parter. Föresattningarna för beredskapsarbete och arbete i ungdomslag behandlas utförligt i avsnittet 3.4.8 nedan. Skyddat arbete regleras i lagen (1979:47) om regionala stiftelser för skyddat arbete och en därtill anslutande förordning.⁴⁵ Frågan om användningen av tidsbegränsad anställning har ingen särskild relevans i samband med sådana arbeten och skyddat arbete behandlas därför inte vidare.⁴⁶

3.2 Allmänt om anställningsavtalet

Någon allmän lagstiftning om anställningsavtalet och dess innehåll finns inte i svensk rätt.

Grundläggande regler om anställningsformer och anställningens upphörande ges i lagen om anställningsskydd. Anställningsavtalen indelas där i tillsvidareanställningar och tidbegränsade anställningar. Indelningen baseras på den vid anställningens ingående avtalade varaktigheten av anställningen, och olika regler om anställningens upphörande har givits för de två kategorierna. Ett mera långtgående anställningsskydd har knutits till tillsvidareanställningarna, de anställningar som från början ingåtts för obestämd tid. Dessa anställningar var från början de allra osäkraste. Genom kollektivavtal förbättrades anställningstryggheten successivt och an-

43 Se exempelvis prop 1973:129 s 203 f, AU 1978/79:20 s 38 och Ds A 1981:6 s 240 f.

44 Ändringar i punkten fyra har skett per den 1 juli 1980, se prop 1978/79:73 och AU 1978/79:20, och den 1 januari 1984, se prop 1983/84:46 och AU 1983/84:8. — Senaste lydelse se SFS 1983:1073.

45 F (1979:48) om regionala stiftelser för skyddat arbete.

46 Se vidare prop 1978/79:25 och AU 1978/79:17.

ställningsskyddslagen bygger vidare på denna utveckling.¹ Beträffande de tidsbegränsade anställningarna accepteras i princip den begränsning parterna själva givit anställningsavtalet.

Med hänsyn till olikheterna i regleringen av anställningarnas upphörande har lagstiftaren funnit det nödvändigt att begränsa den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsformer.² Ett frekvent bruk av tidsbegränsade anställningsformer baserat på den mindre bundenhet som följer med dessa anställningar har ansetts medföra allvarlig risk för urholkning av det skydd som knutits till tillsvidareanställningarna. Som ett ytterligare led i anställningsskyddet gäller, att en otillåten tidsbegränsad anställning på talan av arbetstagararen kan förklaras gälla tills vidare. Dessa regler kompletteras vidare av bestämmelsen att en anställning, där oklarhet råder om vilken anställningsform som egentligen avtalats mellan parterna, skall anses gälla tills vidare.³

Av dessa regler följer att en anställning alltid är att uppfatta antingen som en tillsvidareanställning eller som en tidsbegränsad anställning i anställningsskyddslagens mening, och att valet mellan dessa anställningsformer inte är fritt utan att tidsbegränsad anställning kräver stöd i lag eller kollektivavtal.

Då lagen om anställningsskydd har som målsättning att ge arbetstagararna trygghet i bestående anställningar är det naturligt att intresset i huvudsak fokuseras på anställningsförhållandets upphörande och frågor som har nära samband härmed. För att rätt bedöma skillnaderna i anställningstrygghet mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar är det emellertid av betydelse att känna till hur anställningens innehåll kan se ut. Det är ju detta som reglerna om anställningstryggheten ytterst kan sägas skydda. Eftersom det är skyddet för tillsvidareanställningarna som lagstiftaren i första hand värnar om, är frågan hur uttunnat innehållet i en tillsvidareanställning kan vara av särskilt intresse. Om man i en sådan anställning accepterar ett avtalsinnehåll som i praktiken innebär detsamma som en tidsbegränsad anställning, förlorar givetvis reglerna som begränsar rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer i be-

1 Se vidare kap 2 ovan.

2 Beträffande tillåtligheten av tidsbegränsad anställning, se avsnittet 3.4 nedan.

3 Beträffande anställningens ingående, se avsnittet 3.3 nedan. Jfr Sigeman-Victorin s 16 och prop 1973:129 s 145.

tydelse. Även regeln att en otillåten tidsbegränsad anställning kan förklaras gälla tills vidare förlorar då sin förmodade kompensatoriska funktion.

I avsnittet 3.2.1 nedan kommer indelningen i olika anställningsformer och de regler om anställningens upphörande som är knutna till dessa att behandlas översiktligt. Under avsnittet 3.2.2 beskrivs därefter först mycket kortfattat hur anställningsvillkor som lön, arbetsskyldighetens omfattning och rätten till arbetsuppgifter i allmänhet regleras. Därefter diskuteras mer utförligt om det finns några minimikrav när det gäller anställningens arbetsinnehåll.

3.2.1 Anställningsformerna och anställningens bestånd

Indelningen i tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar är baserad på anställningens ursprungligen avtalade varaktighet i det enskilda fallet.⁴ Indelningen har gjorts utifrån lagens syfte att reglera anställningsskyddet.⁵ Det är då naturligt att man tagit sin utgångspunkt i skillnader i regleringen av anställningsavtalens bestånd. Anställningstrygghet avser nämligen ytterst skyddet för anställningens bestånd. I ett system som utgår från avtalsfrihet som förhärskande grundprincip är det vidare naturligt, att man låter vad parterna själva avtalat bilda utgångspunkt för indelningen.⁶ Även inför sjuttioalets i långa stycken tvingande lagstiftning på anställningsavtalets område fann man, att parternas ursprungligen avtalade avsikter om anställningstid var en viktig begränsande faktor för anställningsskyddets möjliga utformning.⁷

På grundval av hur anställningens varaktighet bestämts i anställningsavtalet har olika regler om anställningens upphörande knutits till respektive anställningsform.

Typiskt för tillsvidareanställning är att någon av parterna måste ta initiativ till att bryta avtalet som annars fortsätter att löpa på obestämd tid. Brytandet av anställningen sker normalt genom uppsägning varefter an-

4 Se prop 1973:129 s 27 och SOU 1973:7 s 91.

5 Jfr exempelvis Ds A 1980:2 s 27 ". . . de för anställningsskyddet grundläggande reglerna om anställningsform".

6 Ds A 1981:6 s 74.

7 Jfr prop 1971:107 s 109 överst.

ställningen upphör efter iakttagandet av viss uppsägningstid.⁸ Till dessa anställningar har lagstiftaren valt att knyta det mest långtgående skyddet. Arbetsgivaren måste ha saklig grund för att över huvud kunna bryta anställningen. Arbetsbrist accepteras som saklig grund, men arbetsgivaren tvingas iakttä viss turordning vid uppsägningen av arbetstagarna och dessa har företrädesrätt till återanställning i verksamheten. Vid uppsägning måste lagens uppsägningstider iakttas, arbetsgivaren är under denna tid skyldig att utge avtalad lön etc. Detta gäller även om arbetstagaren ställs utan arbete under uppsägningstiden eller tilldelas andra arbetsuppgifter än tidigare. Rätten till uppsägningslön förutsätter dock att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande under uppsägningstiden.⁹ Om arbetsgivaren har befriat arbetstagaren från skyldigheten att stå till förfogande, har han under vissa omständigheter rätt att från uppsägningslönen avräkna inkomster arbetstagaren förvärvat eller borde kunna ha förvärvat i annan anställning. För att förhindra att reglerna om saklig grund för avbrytande av anställning liksom reglerna om rätt till uppsägningslön etc kringgås, innehåller lagen en regel om att arbetsgivaren även vid friställning under anställningens gång, dvs permittering, efter viss tid är skyldig att utge lön etc till arbetstagaren efter vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.¹⁰ Sådan skyldighet föreligger dock inte om permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte sammanhängande till sin natur. Såväl lagens regler om turordning, uppsägningstid och uppsägningslön som reglerna om permitteringslön kan dock ersättas genom kollektivavtal på förbunds nivå. Sådant avtal kan då tillämpas även på utanförstående arbetstagare.

De tidsbegränsade anställningarna indelas vanligen i anställningar ingångna för viss tid, viss säsong eller visst arbete.¹¹ Att en anställning är

8 Ursprungligen ansågs dock tillsvidareanställningar kunna brytas omedelbart efter tillsägelse — se vidare kap 2.

9 Prop 1981/82:71 s 129. Se även prop 1973:129 s 249.

10 Se prop 1973:129 s 151 ff och exempelvis Bylund m fl s 145 ff. Möjligheterna att permittera arbetare utan lön skall enligt överenskommelse mellan LO, SAF och SFO upphöra från och med den 1 januari 1985. Överenskommelsen bygger på statsmakternas medverkan, och en proposition i saken skall enligt arbetsmarknadsministern framläggas under höstriktsdagen 1984.

11 Jfr terminologin i 1974 års anställningsskyddslag, se 5, 6 och 25 §§. Se dock även AU 1983/84:s 29, enligt vilket utlåtande visstidsanställning skulle vara ett med tidsbegränsad anställning synonymt begrepp.

tidsbegränsad förutsätter inte att dess varaktighet är absolut bestämd genom att den preciserats till viss tidsrymd eller att viss kalendervis fastställd slutdag angivits. Tidsbestämningen kan även vara relativ, dvs anställningens upphörande kan ha satts i relation till viss yttre händelse såsom säsongens slut, arbetets färdigställande eller en ordinarie arbetstagares återinträde i arbete etc.¹² De tidsbegränsade anställningarna kan vidare avse skilda ändamål såsom vikariat, praktik, provtjänstgöring m m. Även i detta sammanhang talas ofta om skilda anställningsformer.¹³ Kännetecknande för tidsbegränsade anställningar är således att parterna redan från början avtalat att anställningen skall upphöra vid en på visst sätt bestämd tidpunkt. Parternas ursprungliga avsikt har normalt varit att, när denna tidpunkt inträffar, upphör avtalet utan några särskilda åtgärder från någondera sidan. Lagstiftaren har i princip valt att acceptera att tidsbegränsade anställningar kan avslutas på detta sätt och kraven på anställningstrygghet har istället tillgodosetts genom begränsningar i rätten att använda sådana anställningsformer. För vissa tidsbegränsade anställningar av längre varaktighet har lagstiftaren dock givit några skyddsregler, vilka ålägger arbetsgivaren att ge arbetstagaren besked viss kortare tid i förväg om att anställningen inte kommer att förlängas respektive ger arbetstagaren företräde till återanställning i arbetsgivarens verksamhet. Även för provanställning föreligger vissa regler om bl a underrättelse och besked, som skall iakttas i samband med anställningens upphörande.

Det sagda har avsett skillnader mellan de båda anställningsformerna vid anställningens upphörande i normala fall. Anställningsavtal kan upphöra även på andra sätt.¹⁴ I anställningsskyddslagen regleras även avgång i samband med pension, omedelbart frånträdande av arbetstagaren och avsked.¹⁵ Dessa regler gäller emellertid oberoende av anställningsform och uppmärksammas därför inte särskilt här.¹⁶ Grunden för ett anställningsavtals upphörande kan även ligga utanför anställningsskyddslagen,

12 Jfr exempelvis SOU 1973:7 s 138 f ävensom beträffande särskilt vikarier prop 1974:88 s 174, prop 1974:148 s 108, prop 1981/82:71 s 118 ävensom InU 1974:31 s 15.

13 Se exempelvis Ds A 1980:2 s 26 och Ds A 1981:6 s 5 och 112.

14 Jfr exempelvis Bylund m fl s 62 ff, Sigeman-Victorin s 50 f och s 72 ff liksom Lunning s 104. Jfr även AD 1982:151, angående upphörande av statligt reglerad tjänst i samband med övergång till annan tjänst (numera 7:11 LOA).

15 Se exempelvis Lunning s 128 ff, s 130 och s 288 ff.

16 Beträffande pension, se dock avsnittet 3.4.6 nedan. Jag vill inte ha sagt att

t ex i allmänna avtalsrättsliga regler såsom reglerna om avtals ogiltighet, förutsättningsläran etc.¹⁷ Anställningsskyddslagens regler om anställningsförhållandets upphörande kan också sättas ur spel genom partsöverenskommelse. Lagens tvingande karaktär medför visserligen att en arbetstagare inte i förväg kan avtala bort exempelvis rätten att återopa saklig grund vid uppsägning etc. I samband med att anställningens avslutande verkligen aktualiseras kan emellertid både arbetstagaren och arbetsgivaren efterge sina rättigheter enligt lagen.¹⁸ Arbetsgivaren och arbetstagaren förutsätts vidare genom s k omreglering av anställningen kunna komma överens om sådana förändringar i anställningens innehåll att den kan sägas ha avlösts av en ny anställning. Så länge parternas avsikt inte är att anställningsförhållandet skall upphöra anses anställningsskyddslagens regler inte tillämpliga på en sådan omreglering.¹⁹ Avslutningsvis uppmärksammas i detta avsnitt det speciella fallet att anställningen ändras från tillsvidareanställning till tidsbegränsad anställning eller vice versa.

Anställningsskyddslagen indelar således anställningarna i grupperna tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning. På den statliga sektorn talar man om fem olika anställningsformer, nämligen konstitutorial, fullmakt, förordnande tillsvidare, förordnande för bestämd tid och förordnande tillsvidare dock längst till viss tidpunkt.²⁰ Även denna indelning är betingad av olikheter vad gäller anställningens varaktighet och upphörande och är således relevant ur anställningsskyddssynpunkt. Förordnande tillsvidare motsvarar i allt väsentligt tillsvidareanställning i anställningsskyddslagen, medan förordnande för bestämd tid hör till gruppen tidsbegränsade anställningar. Förordnande tillsvidare dock längst till viss

den avtalade anställningsformen är utan betydelse för tillämpningen av dessa regler.

17 Ds A 1981:6 s 74 och 251 ff, Lunning s 98 ff ävensom exempelvis AD 1980:89 (busschaufför).

18 Jfr exempelvis vad som sägs i Ds A 1981:6 s 75 f liksom Lunning s 63 ff och Bylund m fl s 140 f. Se även AD 1983:74 (bindande överenskommelse om uppsägning på vissa villkor) och 1980:5 (beredskapsarbete anställningsvillkor). I sistnämnda fall anförde arbetsdomstolen: "en anställning kan givetvis upphöra till följd av en överenskommelse mellan vederbörande arbetsgivare och arbetstagare. Vid en rättslig prövning av en sådan situation måste relativt höga krav ställas på bevisningen för att överenskommelse skall kunna anses styrkt mot ena partens bestridande".

19 Beträffande omreglering se avsnittet 3.2.2 nedan.

20 Prop 1975/76:105 bil 2 s 116.

tidpunkt, längstförordnande, hänförs också till de tidsbegränsade anställningsformerna även om längstförordnandena ofta betecknas som en särskild variant av tillsvidareförordnande.²¹ Anställningsformerna konstitutorial och fullmakt kan däremot inte utan vidare inpassas i någon av anställningsskyddslagens huvudgrupper, utan får ses som anställningsformer av ett särskilt slag.²² Jämfört med tillsvidareanställning representerar de en särskilt utvecklad anställningstrygghet. Arbetsgivaren kan inte säga upp avtalet enligt de regler som gäller för tillsvidareanställningar utan anställningen kan endast avbrytas i vissa särskilda lagreglerade situationer.²³ Ännu mindre gemensamt har fullmaktstjänster och konstitutorial med tidsbegränsade anställningar, eftersom både fullmakt och konstitutorial är anlagda på en avsevärd permanens. Anställningsformen konstitutorial används inte längre vid tjänstetillsättningar. Fullmaktsinstitutet kvarstår dock, och används efter regeringens föreskrifter. Tanken är att de skall användas vid tjänster där det finns ett påtagligt samhällsintresse av att innehavaren har en så oberoende ställning som möjligt.²⁴

Frånsett fullmaktsinstitutet, som används i begränsad omfattning²⁵ kan alltså anställningsformerna på den statliga sidan "översättas" till anställningsskyddslagens indelning. Denna indelning har som tidigare angetts skett utifrån anställningsskyddssynpunkt. Begreppet anställningsform förekommer ibland också som beteckning på grupper av anställningsavtal med särskilda kännetecken, som dock saknar omedelbar relevans från anställningsskyddssynpunkt, såsom beträffande hemarbete, deltidsarbete osv. Begreppet anställningsform bör vidare inte blandas ihop med de olika anställnings- eller tjänstetyper som förekommer på den statliga sektorn, nämligen ordinarie tjänst, extra ordinarie tjänst, extra tjänst, arvodes-tjänst och göromålsförordnande. Denna indelning återspeglar främst med vilken fasthet tjänsten införlivats i arbetsgivarens organisation. Den tjänstetyp en viss anställning tillhör blir dock inte sällan avgörande för vilken anställningsform som kommer till användning eller vice versa.²⁶ Endast

21 Jfr exempelvis 7 § 2 st StjL med 3 st samma paragraf (lydelse 1974).

22 Jfr SOU 1973:7 s 136.

23 Se 7 kap LOA.

24 Wennergren s 70.

25 Enligt Wennergren uppgår antalet fullmaktstjänster inom domstolsförvaltningen och den statliga civilförvaltningen till omkring 13.000, se Wennergren s 70.

26 Se 4 kap LOA ävensom Wennergren s 68 ff.

ordinarie tjänster kan exempelvis tillsättas med fullmakt. Tjänstetypbe-teckningen är i princip avtalsbar.

Det talas ibland om anställningar av blandad typ.²⁷ Här har redan tidigare nämnts de s k längstförordnandena på den statliga sektorn. Andra exempel är visstidsanställning som automatiskt förlängs för ny period om den uppsäges viss tid före den avtalade tidens utgång och vidare visstidsav-tal och objektsanställningar som enligt avtal får brytas i förtid efter iaktta-gandet av viss uppsägningstid.²⁸ Enligt anställningsskyddslagens regler kan en provanställning — med iakttagande av vissa formföreskrifter som ges i lagen — brytas när som helst under provotidens gång.

Gemensamt för de uppräknade anställningarna är, att de ytterst anses som tidsbegränsade anställningar. Frågan om anställningarnas tillåtlighet liksom sättet för deras upphörande när de varar hela den avtalade tiden ut avgörs utifrån reglerna om tidsbegränsade anställningar.²⁹ Det avgörande är härvid att anställningen redan i avtalet begränsats på visst sätt.³⁰

Det är när arbetsgivaren — eller arbetstagaren — önskar bryta anställ-ningen i förtid som dess blandade karaktär framträder. Man kan säga, att parterna genom att avtala om uppsägningstid har givit anställningen ett slags tillsvidarekaraktär. Det framstår emellertid som oklart vilken dispo-sitionsfrihet parterna har när det gäller villkoren för anställningens upp-hörande i dessa fall.

Att längstförordnanden skulle vara att bedöma enligt reglerna om tids-begränsade anställningar om de varar tiden ut, men enligt lagens regler om tillsvidareanställning om man vill utnyttja möjligheten att bryta anställ-ningen i förtid, tycks det råda allmän enighet om.³¹ Gustafsson uttalar sig dock med viss försiktighet i det han skriver, att anställningsskyddslagens

27 Se exempelvis prop 1973:129 s 240, SOU 1973:7 s 139, Lunning s 93 och 126 f och Gustafsson s 54 f. Jfr även Schmidt, Löntagarrätt s 108, som anser att en tillsvidareregel ofta får anses underförstådd. Detta anser även Sigeman-Victorin s 18.

28 Se exempelvis AD 1978:163, 1982:40 och 1982:68.

29 Jfr prop 1973:129 s 240.

30 Jfr avsnittet 3.3 om anställningens ingående. Om avtalsbegränsningen över-skrides, dvs anställningen fortsätter efter den avtalade maximitiden, prov-anställningen fortsättes efter provotidens utgång etc, övergår anställningen i en tillsvidareanställning enligt huvudregeln i 4 § 1 st LAS II.

31 Se prop 1974:88 s 174, Schmidt, Löntagarrätt s 108, Lunning s 126 f, Gus-tafsson s 54 f och Sigeman-Victorin s 18.

regler om tillsvidareanställning i princip blir tillämpliga, vilket normalt skulle medföra att arbetsgivaren blir skyldig att iaktta reglerna om saklig grund, uppsägningstid etc. Som exempel på undantag från denna regel nämner han det fallet, att ett iakttagande av lagens uppsägningsregler skulle innebära att anställningen förlängdes utöver den ursprungligen bestämda tidsperioden. Huruvida Gustafsson menar, att även andra undantag kan göras, såsom beträffande tolkningen av saklig grund och omplacementsskyldigheten i 7 § LAS, framgår inte.³²

Mer svårbedömd är frågan i vilken utsträckning man vid uppsägning i förtid av en blandad anställning reglerad i kollektivavtal eller enskilt avtal måste följa anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställningar.³³ Att lagens regler om uppsägningstidens längd i ett sådant fall kan sättas ur spel genom kollektivavtal råder ingen tvekan om. Reglerna om uppsägningstid är ju semidispositiva även vid riktiga tillsvidareanställningar.³⁴ Tveksamt är emellertid om detta skulle kunna ske även genom enskilt avtal vid blandade anställningsformer. Och hur är det med lagens regler om saklig grund, varsel, underrättelse, skriftlig uppsägning etc? Skall dessa regler, som ju är tvingande till arbetstagarens fördel, gälla även vid uppsägning av blandade anställningar?

Den uppfattningen kan försvaras, att anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställning överhuvud inte är tillämpliga på tidsbegränsade anställningar, ens om de är av blandad karaktär. Lagens regler om uppsägning etc hänför sig uttryckligen till tillsvidareanställningar och man kan åtminstone genom kollektivavtal avtala om vilka tidsbegränsade anställningar som helst. Tidsbegränsad anställning med viss uppsägningstid kan ses som en till tiden flytande tidsbegränsad anställning av minst uppsägningstidens längd och med viss maximigräns. Lagstiftaren har ju i andra sammanhang uttryckligen accepterat att varaktigheten av tidsbegränsade anställningar görs osäker på det sättet att den bestäms relativt.³⁵ För upphörande av tidsbegränsad anställning krävs sedan inte saklig grund etc. För denna tolkning talar även den av lagstiftaren valda modellen för prov-

32 Gustafssons uttalande är så gott som ordagrant hämtat från prop 1973:129 s 240 där det gjorts apropå blandade anställningstyper i allmänhet.

33 Se 4 § 2 st 2 p LAS II: En tidsbegränsad anställning upphör . . . om inte annat har avtalats eller följer av 6 §. Jfr även 6 § 3 st LAS II: Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång.

34 Jfr AD 1978:163 ävensom 11 § jfrt med 2 § 2 st LAS.

35 Prop 1974:88 s 174.

anställningar, vilka enligt uttryckligt stadgande i 6 § 3 st LAS II kan avbrytas när som helst även före provotidens utgång utan angivande av skäl, låt vara att lagstiftaren ställt upp vissa förfaranderegler.³⁶ Här har man alltså, eftersom det inte krävs skäl för att avsluta provanställningen vid provperiodens utgång, även berövat den tidsbegränsade anställningen dess relativa anställningstrygghet och nöjt sig med att lagen i någon mån uppställt begränsande villkor för provanställnings användning. Accepterar man detta synsätt skulle uppsägning enligt avtalsreglering i en tidsbegränsad anställning och uppsägning av tillsvidareanställning vara två helt skilda företeelser med endast termen uppsägning gemensamt, och där endast uppsägning från tillsvidareanställning omfattas av anställnings- skyddslagens regler.³⁷

Det finns emellertid också skäl som talar emot en sådan tolkning. Man kan ta fasta på dessa tidsbegränsade anställningars blandade karaktär och tillämpa reglerna om tillsvidareanställning fram till den tidpunkt då de enligt avtalet skall upphöra. Åtminstone skulle man kunna tänka sig att åberopa lagens regler om tillsvidareanställning analogt i dessa fall. I Åmanutredningens betänkande uttalas direkt att lagens uppsägnings- och varselregler blir tillämpliga vid uppsägning för anställningens upphörande i för-tid, och även uttalanden i propositionen 1973 pekar i samma riktning.³⁸ I AD 1978:163 har arbetsdomstolen vidare utdömt skadestånd för formella brister i förhållande till lagen vid kollektivavtalsreglerad uppsägning av provanställning:

Målet gällde brytande av provanställning med stöd av kollektivavtal och avsåg en oorganiserad arbetstagare vid företaget. Enligt kollektivavtalet skulle, om inte annat avtalats, anställning inledas med en provotid om fyra veckor och under de första fem dagarna fick uppsägning ske utan iakttagande av uppsägningstid. I målet var inte fråga om huruvida arbetstagarens skiljande från anställningen stod i strid med kollektivavtalet eller anställningsskyddslagen, utan endast om kollektivavtalet över huvud var tillämpligt på den berörda arbetstagarens anställningsförhållande. Sedan arbetsdomstolen konstaterat att kollektivavtalet fick tillämpas på anställningsförhållandet och att någon annan invändning inte riktats mot bolagets

36 6 §, prop 1981/82:71 s 124. Frågan om skäl i samband med brytandet av provanställning har ej uttryckligen diskuterats men det framgår av lagtextens lydelse att några krav på särskilda skäl inte uppställs — jfr även Sigeman-Victorin s 29.

37 Märk att lagen inte använder termen uppsägning i samband med brytandet av provanställning utan termen besked (6 och 31 §§).

38 Se SOU 1973:7 s 177 och prop 1973:129 s 240.

åtgärd, fastslog man att skiljandet från anställningen således inte varit skadeståndsgrundande i sig medan bolaget däremot inte kunde undgå skadeståndsskyldighet för att uppsägningen inte varit skriftlig och inte heller innehållit besvärshänvisning. Såvitt framgår av domen innehöll kollektivavtalet inga dylika föreskrifter och talan synes ursprungligen ha grundats på underlåtenhet att iakttå lagens formföreskrifter om avsked, då kärandens hållning hela tiden varit den att kollektivavtalet inte var tillämpligt, att anställningen var tillsvidareanställning och att skiljandet från tjänsten således var ett avskedande i strid med 18 § LAS.

Av domslutet kan man knappast dra några slutsatser om möjligheten att genom dylika kollektivavtal sätta lagens krav på saklig grund för uppsägning ur spel. Domstolen är vid sin bedömning i princip bunden till de grunder för talan som framförts i processen, och käranden hävdade här inte att kollektivavtalets innehåll i sig stått i strid med anställningsskyddslagen, utan endast att kollektivavtalet som sådant inte varit tillämpligt på henne.³⁹ — I exempelvis AD 1982:40 synes arbetsdomstolen emellertid ha förutsatt, att lagens regler om turordning aktualiseras vid förtida minskning av arbetsstyrkan beträffande objektsanställda byggnadsarbetare.⁴⁰ Beträffande provanställning står det efter lagändringen 1982 å andra sidan klart, att saklig grund inte krävs vid provanställningens brytande i förtid.

Ett tungt vägande skäl för en restriktiv syn på möjligheterna att avtala om uppsägning i förtid av tidsbegränsad anställning är, att man då upphäver den relativa säkerhet under den avtalade anställningstiden, som ofta framhåvs som en fördel med de tidsbegränsade anställningarna.⁴¹ Att lagstiftaren satt denna ur spel såvitt gäller provanställningar behöver inte tas till intäkt för att detta skulle gälla alla tidsbegränsade anställningsformer. Kanske kan särskilda skäl åberopas för denna modell just beträffande provanställningar. Det har till exempel ofta sagts att det skulle ligga i provanställningens (till skillnad från andra anställningsformers?) natur att några skäl inte behöver uppges vid dessas brytande.⁴² Att lagstiftaren accepterat att tidsbegränsade anställningar till sin längd görs relativt bestämda, alltså beroende av inträffandet av någon yttre omständighet, såsom att den ordinarie arbetstagaren vid ett vikariat avbryter sin tjänstele-

39 Se Ekelöf I s 42.

40 Jfr arbetsdomstolens yttrande att "självfallet (finns) vissa begränsningar i befogenheten att göra avvikelser från turordningen som följer av allmänna rättsgrundsatser".

41 Se exempelvis SOU 1973:7 s 138 och Lunning s 94 f.

42 Prop 1981/82:71 s 124 och Lunning s 153.

dighet, kan inte heller utan vidare tas till intäkt för att arbetsgivaren skulle kunna åberopa vilka skäl som helst för att bryta anställningen. I de fall av relativt tidsbestämd anställning som lagstiftaren har tagit upp, är det regelmässigt fråga om inträffandet av för arbetsgivaren mer eller mindre okontrollerbara händelser av objektiv karaktär. Inget säger att lösningen också skulle accepteras om arbetsgivarens skäl för att bryta anställningen är ett mindre väl underbyggt missnöje med arbetstagarens person. Mycket talar för att det skulle krävas att arbetstagaren i så fall måste ha förberetts på detta genom att anställningen betecknats som provanställning från början. Den möjlighet till avtalsreglering beträffande upphörandet av tidsbegränsad anställning som markeras i 4 § 2 st LAS II kan tolkas så, att därmed endast avses möjlighet för parterna att stärka tryggheten hos dessa anställningar genom avtalsregler om underrättelse, varsel och uppsägning viss tid i förväg. Enligt 2 § skall ju avtal till nackdel för arbetstagaren inte medges annat än i där angivna fall, och således aldrig i det enskilda anställningsavtalets form. Att avtala bort den relativa tryggheten i en tidsbegränsad anställning kan nämligen typiskt sett antas vara till arbetstagarens nackdel. Mycket talar dock för att inom avtalsmöjligheten skulle ligga även rätten att avtala om en blandad anställning där lagens tillsvidareanställningsregler skall följas vid uppsägning i förtid. Längstförrordnanden är inte bara vanliga på den statliga sidan, där författningsreglering finns, utan även vid vikariat på rent kommunala tjänster och i privatägda företag. Uttalanden i förarbetena tyder vidare på att privata sådana skulle accepteras.⁴³ Schmidt, liksom Sigeman-Victorin, menar att en sådan tillsvidareregel många gånger skulle anses underförstådd.⁴⁴ Denna ståndpunkt motsägs inte heller av arbetsdomstolens uttalanden i AD 1982:68 beträffande 4 § 2 st LAS I, att regeln visserligen innebär att arbetsgivaren i princip inte kan bringa en objektsanställning att upphöra innan det arbete anställningen avser har fullbordats, men att ”i vilken utsträckning så ändå kan ske är bl a beroende av innehållet i det enskilda anställningsavtalet och . . . även bestämmelsen i byggnadsavtalets § 4 n”. Redan en tillämpning av anställningsskyddslagens regler om uppsägning vid tillsvidareanställning innebär emellertid att man upphäver något av den särskilda trygghet som ligger i de tidsbegränsade anställningarna. Om exempelvis ett vikariat, som ingåtts ”så länge som” viss ordinarie arbetsta-

43 SOU 1973:7 s 177.

44 Schmidt, Löntagarrätt s 108 och Sigeman-Victorin s 18.

gare är tjänstledig, tolkas som en blandad anställningsform, ett förhållande som antyds i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, riskerar vikarien att anställningen bryts i förtid p g a arbetsbrist eller dylikt.⁴⁵

Man kan således anföra skäl både för och emot en tolkning som innebär att anställningsskyddslagens regler om saklig grund, formalia etc skulle bli tillämpliga så snart ett avtal innefattade regler om uppsägning.⁴⁶ Man kan vidare inte heller bortse ifrån att om krav på saklig grund etc uppställs, så kan bedömningen av vad som utgör saklig grund påverkas av anställningsformen. Lunning tycks vara av den meningen, att kraven på saklig grund för uppsägning alltid skall ställas lägre i inledningsskedet av en anställning.⁴⁷ Det tycks också vara så att kollektivavtal som innefattar regler om tidsbegränsade anställningar konstruerade med viss löpande uppsägningstid många gånger tillämpas på det sättet att några krav på saklig grund inte uppställs.

En annan fråga som kan aktualiseras i detta sammanhang är möjligheten att omvandla en tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Normalt är naturligtvis en övergång till tillsvidareanställning en fördel för arbetstagaren ur anställningsskyddssynpunkt. Särskilt vid längre visstidsanställningar kan emellertid en sådan omvandling i praktiken utfalla till arbetstagarens nackdel.⁴⁸ Vägledande uttalanden i förarbetena om dylika situationer saknas och frågan har inte heller direkt prövats i rättspraxis. I AD 1982:107 underkände emellertid arbetsdomstolen uppsägningar av två statsanställda, vilka efter upprepade visstidsförordnanden erhållit tillsvidareanställningar för att sedan efter tre veckor sägas upp p g a arbetsbrist, såsom inte sakligt grundade. Domstolen, som menade att arbetstagarna haft anledning att uppfatta beskeden om tillsvidareanställning så, att de i

45 Se SOU 1973:7 s 177.

46 Lunning synes således mena, att krav på saklig grund "normalt" skulle gälla, se s 126 — jfr prop 1973:129 s 240. Jfr även Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning s 390.

47 Lunning s 154. Att anställningstidens längd är av betydelse vid bedömningen av saklig grund kan styrkas genom praxis, men frågan är om dessa skillnader kan tillmätas den vikt Lunning synes göra i sammanhanget. Jfr även Flodgren m fl s 206 f och där anförda rättsfall. Av intresse i sammanhanget kan även vara den tidigare bestämmelsen om provanställning i tidsbegränsningskungörelsen, som förutsatte att provanställning kunde förekomma både inom ramen för tillsvidareanställning och i form av tidsbegränsad anställning.

48 Jfr avsnittet 3.5.2 nedan.

fortsättningen skulle ha en fastare anställningsform än om de på nytt hade anställts för sex månader, tycks i arbetsgivarens handlingsätt ha inlagt något slags garanti mot uppsägning åtminstone i inledningsskedet av tillsvidareanställningen.⁴⁹ Av detta rättsfall kan man dra slutsatsen, att en omvandling av en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning i syfte att kringgå den anställningstrygghet som ligger i att den tidsbegränsade anställningen inte kan brytas i förtid, inte accepteras.⁵⁰

Möjligheten att låta tillsvidareanställning övergå i tidsbegränsad anställning har berörts dels i förarbetena till 1974 års anställningsskyddslag, dels i rättsfallet AD 1978:40.⁵¹

Mot arbetstagarpartens påstående, att det skulle strida mot grunderna för anställningsskyddslagen att överhuvudtaget omvandla en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning anför arbetsdomstolen i AD 1978:40 att "anställningsskyddslagens förarbeten inte generellt utesluter omvandling av en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning . . ." men att "uppenbarligen (—) omvandling av en tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning, vilken sker på arbetsgivarens initiativ, i många fall (kan) vara att jämställa med en uppsägning och, om det saknas fog för åtgärden, förklaras sakna verkan såsom stridande mot grunderna för anställningsskyddslagen.⁵² Det är också tydligt att det, mot bakgrunden av de risker som finns för ett kringgående av anställningsskyddslagens regelsystem, bör ställas betydande krav på arbetsgivaren inte bara beträffande skälen för en sådan åtgärd, utan också ifråga om genomförandet av denna. Det kan t ex i normalfallet fordras av arbetsgivaren att den anställd gör uppmärksam på innebörden av omvandlingen. Till det anförda kommer givetvis att den nya anställningsformen är tillåten enligt lag eller avtal". Den närmare innebörden av detta kom dock inte till prövning, då arbetsdomstolen i det aktuella fallet fann, att den tidigare anställningen inte kommit att upphöra till följd av någon åtgärd från arbetsgivarens sida utan fastmer efter önskan av arbetstagaren, att arbetsgivaren därefter inte haft rättslig skyldighet att förlänga eller fortsätta den tidigare anställ-

49 Jfr minoriteten.

50 Andra rättsfall som speglar intressanta kombinationer mellan visstidsgarantier och tillsvidareanställning är AD 1981:85 (orkestermusiker med tillsvidareanställning per spelår), 1977:24 (varubussbiträde) och 1976:102 (försäljare med tillsvidareanställning, vilken endast kunde sägas upp vid viss årlig tidpunkt).

51 SOU 1973:7 s 174 f och prop 1973:129 s 236, där man nämner situationen att en arbetsgivare vill låta en uppsagd arbetstagar, som inte kan få annan anställning, stå kvar i ett krisdrabbat företag för att där utföra vissa avvecklingsarbeten. Se även Lunning s 103.

52 Jfr exempelvis från äldre tid AD 1934:161 (nedflyttning av ordinarie busschaufför till extra tjänst). Se även AD 1936:114 (fast anställning som busschaufför).

ningen, att följaktligen omständigheterna inte heller varit sådana att arbetstagaren haft rätt att ångra eller återta sitt tidigare besked om slutlön m m samt att den i målet uppkomna tidsbegränsade anställningen haft stöd i mellan parterna gällande kollektivavtal, varför situationen inte var att jämställa med en sådan omvandling som tidigare hade berörts.

När det gäller frågan om en övergång från tillsvidareanställning till tidsbegränsad anställning över huvud är möjlig, skall tillåtligheten av den tidsbegränsade anställningen således bedömas enligt anställningsskyddslagens regler härom. Bedömningen av tillåtligheten kan då komma att påverkas av vad som tidigare förevarit mellan parterna. Provanställning anses exempelvis normalt inte tillåten om arbetstagaren redan har varit anställd i samma slags arbete hos samme arbetsgivare.⁵³ Upphörandet av den tidigare tillsvidareanställningen kan också prövas rättsligt, och då kommer, som påpekas i arbetsdomstolens dom, reglerna om saklig grund att stå i förgrunden.

Sammanfattningsvis kan sägas, att tidsbegränsade anställningar genom sin grundkonstruktion innefattar en viss form av anställningstrygghet som tillsvidareanställningar saknar. Av tanken att den ursprungligen avtalade varaktigheten skall respekteras följer nämligen att anställningen normalt inte kan avbrytas i förtid, inte ens vid sådana förhållanden som gör det möjligt att bryta en tillsvidareanställning.⁵⁴ Ursprungligen var det tillsvidareanställningen som var den mest otrygga anställningsformen och som gav arbetsgivaren den största handlingsfriheten.⁵⁵ Därefter följde, främst genom kollektivavtal, en utveckling där de ökade kraven på anställningstrygghet koncentrerades till den anställningsform där de bäst behövdes, tillsvidareanställningen. Vid sjuttioalets början fann lagstiftaren det därför naturligt att knyta det mera utvecklade anställningsskyddet till tillsvidareanställningarna. Den allmänna utvecklingen på anställningsskyddets område hade så att säga gått om det relativa anställningsskydd som finns inbyggt i de tidsbegränsade anställningarna.⁵⁶ Nu var det inte längre viss-

53 Prop 1981/82:71 s 50.

54 Se SOU 1973:7 s 138 och SOU 1935:18 s 165. Att avbrott i förtid kan tänkas i vissa speciella situationer framgår dock av SOU 1973:7 s 178 — jfr Lunning s 126.

55 Jfr uttrycket "aftal, enligt vilka tjänsten skall fortfara endast tillsvidare", 1 § förslaget till lag om tjensteaftal mellan husbönder och tjenare 1900.

56 Jfr SOU 1935:18 s 165 ff där man diskuterade huruvida anställning för visst arbete med hänsyn till den osäkerhet beträffande anställningens varaktig-

tidsanställningens egenskap att säkra arbete och arbetskraft under avtalstiden som dominerade, utan det faktum att arbetskraftsbehovet vid sådana anställningsavtal var begränsat. Trots att den relativa anställningstryggheten hos de tidsbegränsade anställningarna alltså spelar en viss roll kan sägas, att de tidsbegränsade anställningsformerna kommit att i högre eller lägre grad överta tillsvidareanställningarnas egenskaper från förr. Tydligast är detta vid upprepade korttidsanställningar, timme för timme, dag för dag, i mån av behov av arbetskraft.⁵⁷ Tidsbegränsad anställning kan också ges tillsvidarekaraktär genom att avtalets längd relateras till någon yttre händelse eller konstrueras med löpande uppsägnings-tid. Genom den särskilda anställningsformen provanställning har lagstif-taren inom ramen för de tidsbegränsade anställningarna skapat ett slags tillsvidareanställningar, som i princip är lika osäkra som de ursprungliga tillsvidareanställningarna, där det inte uppställdes krav på saklig grund, iakttagande av uppsägnings-tid etc. Frågan om rättsordningen tillåter att det även för andra ändamål än provanställning skapas anställningar av detta slag är dock alltså oklar.

3.2.2 *Anställningsformerna och anställningens arbetsinnehåll*

Anställningsskyddslagen innehåller i princip inga regler om det närmare innehållet i den bestående anställningen.⁵⁸

För arbetstagaren framstår rätten till lön som den kanske mest centrala delen av anställningsförhållandet. Idén med anställningen kan uttryckas

het som följde med dylika avtal inte snarare borde hänföras till tillsvidareanställning. Tanken avvisades dock med hänsyn till den större anställningstrygghet som följde av anställning för visst arbete, vilken anställningsform således i förslaget behölls som en särskild form av tidsbegränsad anställning.

57 Jfr exempelvis anställningsförhållandena inom stuveribranschen, se AD 1980:45 och 1981:122.

58 Jfr Lunning s 89 och Bylund m fl s 38. Om betydelsen av förändringar i anställningens innehåll vid bedömningen av tidsbegränsad anställnings tillåtlighet, se avsnittet 3.4 nedan.

som ett byte av pengar, lön, mot arbete. Det finns därför ett nära samband mellan lörens storlek och arbetstagarens arbetsprestation. Lika centrala som frågan om lönen blir då frågor om arbetstidens längd, arbetsskyldighetens omfattning liksom frågan om rätten till arbete. Utgångspunkten för bedömningen är att avtalsfrihet råder, låt vara att denna i olika hänseenden kan vara begränsad av tvingande lagstiftning såsom regler om arbetsmiljö, semester, arbetstid, rätt till ledighet för studier m m. Det innebär att man vid bedömningen av lön, arbetsskyldighet etc, normalt är hänvisad till det eventuella kollektivavtal som kan gälla mellan parterna, till det enskilda anställningsavtalet eller till vad som kan betraktas som rättslig sedvänja på det aktuella området.⁵⁹

Arbetsmarknaden uppvisar stora variationer när det gäller anställningsvillkorens innehåll. Det är dessa varierande anställningsvillkor sådana de nu är, som tryggas genom anställningsskyddet. En historisk skiljelinje går mellan arbetare och tjänstemän.

På LO-sidan använder man sig av kollektiv lönesättning. Kollektivavtalen innehåller prislistor, tariffer, för de arbetsuppgifter som förekommer inom avtalsområdet.⁶⁰ Tanken är att lön utgår efter prislistan för det arbete som arbetstagaren faktiskt utför, vare sig lönen beräknas per tidsenhet såsom timlön, veckolön etc eller i förhållande till resultatet såsom ackord.⁶¹ Lörens storlek är alltså direkt avhängig de arbetsuppgifter arbetstagaren utför, kvantiteten arbete etc. Frågan om arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetsuppgifter och arbetstagarens skyldighet att utföra olika typer av arbetsuppgifter blir då av central betydelse. Arbetskyldighetens omfattning i betydelsen vilken sorts arbete arbetstagaren är skyldig att utföra bestäms i princip genom avtal. Om inte kollektivavtalet begränsar arbetsskyldigheten på något särskilt sätt har arbetaren inom industrin i arbetsdomstolens rättstillämpning tillagts en tämligen vidsträckt arbetsskyldighet. Den omfattar i princip allt arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som faller inom arbetarens

59 Lunning s 92 och Flodgren m fl s 184 ff. Beträffande den inbördes rangordningen mellan avtal se 27 § MBL.

60 Är kollektivavtalet ett s k minimilöneavtal anges där endast minsta accepterade ersättning för respektive arbete samt förutsätts att individuella överbetalningar i form av ålders- och kvalifikationstillägg etc görs (jfr Verkstadsavtalet). S k normallöneavtal förutsätter däremot inte överbetalningar och anses ibland även förbjuda lön över tariff (jfr Byggnadsavtalet).

61 Märk att detta avser löneberäkningen och inte sättet för löneutbetalning.

yrkeskvalifikationer.⁶² En och samma anställning kan alltså innefatta skyldighet att utföra varierande arbetsuppgifter hos arbetsgivaren, arbetsuppgifter som i kollektivavtalet har olika prissättning. Om inte kollektivavtalet samtidigt innefattar villkor som ger löneskydd vid omplaceringar, kan arbetsgivarens sätt att utnyttja arbetsledningsrätten påverka arbetstagarens förtjänst i anställningen. Även den mängd arbete arbetstagaren är skyldig att utföra regleras normalt i kollektivavtal. Kollektivavtalen uppstår således vanligen regler om ordinarie arbetstid, eventuellt både omfattning och förläggning. De flesta kollektivavtal förutsätter att arbetsgivaren har rätt att beordra övertid och reglerna om arbetstid i avtalet siktar i huvudsak till att reglera hur det arbete arbetstagaren åläggs att utföra skall betalas. Vid arbete utom ordinarie arbetstid skall övertidstillägg, obetalt tillägg etc utgå. Regler som maximerar arbetstidsuttaget finns i arbetstidslagen. Just när det gäller arbetstidens omfattning och förläggning är det emellertid synnerligen vanligt att arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet begränsat arbetsskyldigheten på visst sätt. Sådan överenskommelse kan avse viss deltidstjänstgöring, kvälls- eller nattarbete etc och begränsar arbetsgivarens rätt att beordra arbetstagaren att arbeta på övriga tider. I den mån arbetstagarens inkomst i anställningen beror av det arbete han utför är frågan hur mycket arbete arbetsgivaren är skyldig att tillhandahålla naturligtvis av stort intresse för tryggheten i anställningen. Här är synsättet inom större delen av LO-området, där löneformen är sådan att lönen satts i relation till den faktiskt arbetade tiden eller det arbete som faktiskt utförts, att kollektivavtalet och de enskilda anställningsavtalen slutits under den förutsättningen att arbetstagaren inte kan påräkna arbete i större utsträckning än arbetsgivaren anser sig kunna tillhandahålla.⁶³ Med denna arbetsgivarens rätt att i mån av behov tillfälligt friställa arbetare, dvs rätten att permittera, följer i princip att skyldigheten att betala lön bortfaller. Kollektivavtalet kan dock innehålla regler om skyldighet för arbetsgivaren att utge permitteringslön och i anställ-

62 Se AD 1929:29. Jfr från senare tid exempelvis AD 1983:105, 1983:156 och 1983:174.

63 Prop 1973:129 s 137. Se även Lunning s 297 ff och Bylund m fl s 147 f. Timavlönade arbetstagare anses således kunna permitteras. Möjligen kan även veckoavlönade arbetstagare permitteras för hel vecka, medan månadsavlönade överhuvudtaget inte anses kunna permitteras. Märk dock att det sagda avser sättet för lönens beräkning och inte utbetalningen, som ju normalt sker periodvis för alla grupper — jfr AD 1953:55.

ningsskyddslagen har som tidigare nämnts intagits regler om permitteringslön efter viss tids friställning för att förhindra kringgående av anställningsskyddet.⁶⁴ Vid permittering skall vidare anställningsskyddslagens regler om turordning normalt iakttas. Permitteringsinstitutet är i övrigt inte närmare reglerat i lagstiftningen utan har formats via kollektivavtal och rättstillämpning. Permittering innebär avbrott i den pågående anställningen. Den arbetsbrist permitteringen avser skall vara att bedöma som tillfällig och relativt kortvarig. Reglerna om permitteringslön förutsätter att arbetstagaren under permitteringstiden står till arbetsgivarens förfogande.

Arbetsgivarens rätt att omplacera arbetstagaren till andra arbetsuppgifter och att permittera anses, som redan sagts, följa av hur anställningen ursprungligen har reglerats och ligger inom området för arbetsgivarens sk verksamhets- och arbetsledningsrätt. Genom reglerna om skyldighet för arbetsgivaren att utge permitteringslön liksom de andra villkor som i avtal och praxis uppställts för permittering har man begränsat arbetsgivarens permitteringsmöjligheter. Även rätten till omplacering inom det bestående anställningsförhållandets ramar har på senare år begränsats genom arbetsdomstolens rättstillämpning.⁶⁵ Omplacering som har sin bakgrund i arbetstagarens personliga förhållanden och som är att anse som genomgripande och väsentlig ur arbetstagarens synvinkel kräver objektivt godtagbara skäl. Omplacering har i dessa fall ansetts jämförbar med uppsägning.⁶⁶

I motsats till en omplacering inom den bestående anställningens ramar kan en förändring av anställningsvillkoren, som går utöver vad som ursprungligen avtalats, i princip aldrig genomföras ensidigt av arbetsgivaren. En sådan förändring kräver en ny överenskommelse parterna emellan. Man talar då om en omreglering av anställningen. Kommer parterna överens om nya villkor kan en sådan omreglering ske helt formlost. Om enighet inte kan uppnås skall anställningsskyddslagens regler om anställningens

64 En nyordning beträffande regleringen av arbetsgivarens skyldighet att utbetala permitteringslön har aviserats till årsskiftet 1984/85. En proposition i ämnet är att vänta under hösten. Regleringen baseras på överenskommelse mellan LO, SAF och SFO och innebär i princip att arbetstagarna skall garanteras full lön från första permitteringsdagen.

65 Se främst AD 1978:89 (bastubadaren) men även exempelvis AD 1982:29 (vårdare inom kriminalvården), 1983:177 (dito) och 1983:174 (brandchef).

66 Se vidare exempelvis Sigeman-Victorin s 34 f, Lunning s 120 f och Schmidt, Löntagarrätt s 114 ff.

upphörande i princip tillämpas. Arbetsgivaren får, eventuellt i förening med erbjudande om ny anställning på andra villkor, säga upp den gamla med iakttagande av reglerna om saklig grund, uppsägningstid etc. Det råder enighet om att detta förfarande åtminstone är tillämpligt vid större förändringar, medan det framstår som mer diskutabelt om anställningsskyddslagens regler verkligen skall tillämpas vid mer marginella förändringar i anställningsvillkoren.⁶⁷ Som tidigare sagts innebär under alla omständigheter regleringen på arbetsarsidan att arbetsgivaren normalt har ett jämförelsevis stort utrymme för omplacering inom den bestående anställningens ramar så länge sakliga, exempelvis driftsekonomiska, skäl ligger bakom.

Tjänstemannaanställningar betraktas på annat sätt. På den privata tjänstemannasidan bestäms ingångs- och befordringslön normalt individuellt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i det enskilda anställningsavtalet. Kollektivavtalet innefattar regler om minimilön i olika befattningar, om generella löneförhöjningar etc. Lönen beräknas normalt månadsvis och är inte omedelbart knuten till det arbete tjänstemannen faktiskt utför utan snarare till den befattning anställningen avser. Frågan om vilka arbetsuppgifter tjänstemannen är skyldig att utföra är något osäker i den mån kollektivavtal eller det individuella anställningsavtalet inte innehåller någon närmare precisering.⁶⁸ Anställningen anses dock många gånger knuten till en viss befattning, varvid arbetsskyldighetens omfattning begränsas i motsvarande mån. Tillfälliga variationer i arbetsuppgifterna påverkar inte lönen i anställningen. Mängden arbete däremot kan påverka lönen i så måtto att avtalen även på tjänstemannasidan normalt innefattar regler om ordinarie arbetstids längd och förläggning, varvid övertid etc skall ersättas särskilt. Skyldighet att arbeta övertid förutsätts normalt i avtalen men precis som på arbetsarsidan är individuellt avtalade begränsningar vanliga, exempelvis avseende deltidsarbete. Däremot påverkas i princip inte lönen av i vilken utsträckning arbetsgivaren kan tillhandahålla

67 Se vidare exempelvis Schmidt, Löntagarrätt s 114 ff, Victorin SvJT 1979 s 657 ff, Lunning s 122 ff, Sigeman-Victorin s 32 ff, Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 223 ff och 283 f ävensom AD 1978:68 (tidningsbud), 1983:105 (rättschef) och 1983:174 (brandchef). En debatt mellan Schmidt, Zäthréus, Victorin och Bylund har även förts i Lag & Avtal 1978 nr 3 och 5 och 1979 nr 2 och 4.

68 Jfr arbetsdomstolens uttalanden i AD 1983:105.

arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Permittering av tjänstemän anses utesluten.⁶⁹ Det sagda gäller i huvudsak även för offentliganställda tjänstemän. Lönesättningen sker där dock kollektivt genom inplacering av befattningarna i ett särskilt lönegradssystem. Anställningen knyts därefter till en viss befattning varmed följer viss arbetsskyldighet och lön. Lönen kan i princip inte variera med tilldelningen av arbetsuppgifter annat än i form av övertidsersättning och dyl.⁷⁰

Utrymmet för variationer inom anställningens ram som påverkar lönen negativt är således mindre på tjänstemannasidan än på arbetarsidan. Minskad inkomst i samband med att arbetstagaren tilldelas andra arbetsuppgifter osv kräver i princip uppsägning för omreglering av anställningsavtalet. Kan överenskommelse inte nås måste uppsägning därefter normalt ske enligt anställningsskyddslagens regler.⁷¹

Vad som här sagts om anställningens innehåll utgör en nödvändig, om än förenklad och elementär, bakgrund för den fortsatta framställningen. Sammanfattningsvis kan konstateras, att rätten till lön och arbete i princip bestäms av anställningsavtalet, vare sig anställningsvillkoren reglerats kollektivt eller individuellt. Alla avtal innefattar en viss flexibilitet när det gäller arbetsskyldighetens omfattning och rätten till arbete. Särskilt på LO-sidan kan detta komma att återverka negativt även på arbetstagarens inkomst i anställningen, genom att arbetstagaren av arbetsgivaren tilldelas arbetsuppgifter som är sämre betalda enligt avtalet eller permitteras, varvid arbetsgivarens skyldighet att utge lön i princip bortfaller. Denna inbyggda flexibilitet kan naturligtvis ses som en bristande trygghet i anställningen, en trygghetsaspekt som dock i princip inte regleras av anställningsskyddslagen. Utrymmet för variationer, och därmed otryggheten, har istället begränsats genom regler i framförallt rättspraxis och avtal. Utvecklingen kan sägas gå i den riktningen att arbetsgivarens handlingsfrihet alltmer begränsas. Ett exempel härpå är arbetsdomstolens praxis att mera ingripande omplaceringar av personliga skäl, även när det sker inom anställningens ramar, skall vara sakligt motiverade. Ett annat exempel är utvecklingen av permitteringsinstitutet. Mellan LO och SAF respektive SFO har nyligen ingåtts en överenskommelse, som innebär att arbetarna skall garanteras full lön redan från första permitteringsdagen. Reformen skulle

69 Prop 1973:129 s 137.

70 Se vidare Wennergren s 89 ff.

71 Jfr vad som anförts ovan och not 67.

träda ikraft den 1 januari 1985 och förutsätter att staten tar ansvar för en del av kostnaderna. En proposition i frågan har aviserats till höstriksdagen.

Om någon av parterna vill att anställningen skall vara mer begränsad eller obestämd till sitt innehåll än vad som normalt gäller, krävs att villkoren för anställningen utformas särskilt med tanke på detta. Redan tidigare har nämnts möjligheterna att individuellt avtala om exempelvis deltidstjänst. På arbetsmarknaden finns talrika exempel på hur man genom detaljbestämmelser i anställningsavtalet eller i kollektivavtal för enskilda arbetstagare eller grupper på arbetsmarknaden har begränsat såväl arbetsskyldigheten som rätten till arbete på visst sätt. Det finns också anställningsförhållanden, där man försökt bygga in en större flexibilitet än den som följer med normalanställningar. Här följer nu några exempel på anställningsvillkor som ger anställningen ett mer eller mindre uttunnat innehåll.

(1) I AD 1980:56 beskrivs tidningsbudens anställningsvillkor.⁷² Kollektivavtalet innehåller vissa regler om arbetstidens förläggning, nämligen i detta fall att den skall förläggas måndag till lördag, påbörjas vid viss tidpunkt (04.30) och vara avslutad före viss senare tidpunkt (06.00). Lönen utgår som månadslön med visst tillägg för distribution utöver 150 ex/dag. Arbetet är ett s k betingsarbete, dvs avser visst arbetsåtagande, nämligen distribution av tidningar inom visst distrikt, på angivna villkor. Arbetsgivaren får anses ha utfäst sig att tillhandahålla arbete i den angivna utsträckningen. Arbetstiden är som nämnts inte preciserad, men avtalsparterna har tydligen förutsatt att den skall uppgå till maximalt 1 1/2 timme per arbetsdag och således vara av tämligen blygsam omfattning. Dylikt betingsarbete — ofta av ringa omfattning — är vanligt också inom städbranschen, se exempelvis AD 1951:1 och 1980:60. — Ett annat exempel är AD 1982:105, där arbetsdomstolen ansett att anställningsförhållande förelegat för föräldrar vilka medverkat i daghemsverksamhet en dag i månaden enligt avtal med kommun.

(2) Enligt det s k dagbarnvårdaravtalet på kommunala sidan gäller för dagbarnvårdare (dagmammor) att lön beräknas per timme och barn för faktisk vårdtid i anställningen.⁷³ Vid tillfälligt eller definitivt vårdtidsbortfall genom att dagbarn lämnar familjedaghemmet får arbetstagaren behålla den tidigare lönen endast under en övergångstid om en till två månader (lönegarantiregeln). På sådana minskningar i arbetstiden skall regler om turordning inte tillämpas. Arbetstagarens arbetsskyldighet bestäms troligtvis av det antal barn denne accepterat att ta i sin

72 Se även AD 1978:68.

73 Avtalet är ingånget mellan Svenska kommunförbundet och SKAF. Arbetstagare med tjänstgöring av viss omfattning, normalt minst 120 vårdtimmar per vecka kan dock tillerkännas s k garantilön, vilken beräknas efter visst belopp per arbetsdag oberoende av antal barn och vistelsetid.

vård, medan arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetsuppgifter synes uppfattas så att den är uttömmande reglerad genom lönegarantiregeln.

(3) AD 1975:24 och 1975:31 berör s k behovsanställning inom städbranschen. Arbetstagarna anställdes, i förra fallet på tillsvidarebasis, i det senare inom ramen för tremånaders visstidsanställningar, för arbete i den mån arbetsgivaren ansåg sig ha behov av att anlita arbetstagarna och med frihet att avböja arbetserbjudande om så önskades. Lön utgick för faktiskt utfört arbete. — Liknande anställningsvillkor förekommer för arbetstagare inom den s k ambulerande skrivbyråverksamheten, som har berörts ovan.⁷⁴ Där är förhållandena också sådana att arbetstagaren normalt erhåller lön endast för utfört arbete, att arbete erbjuds i mån av behov från skrivbyråns sida samt att arbetstagaren i princip är fri att avböja arbetserbjudande. Avtalet innefattar alltså varken någon preciserad rätt till arbete eller någon viss arbetsplikt. Detta gäller oberoende av om anställningen hos skrivbyrån betraktas som kontinuerlig tillsvidareanställning eller så att ny anställning anses ingången för varje kunduppdrag (jfr exempel 4 här).

(4) AD 1980:45 gällde en arbetare vid en bilvårdsanläggning, som anställdes som extra arbetskraft. Avtalet innebar, att arbetsgivaren hade rätt att kontakta arbetstagaren vid behov av extra arbetskraft och att arbetstagaren hade rätt att avböja arbetserbjudanden utan skäl. Varje anställningstillfälle betraktades som en avslutad visstidsanställning, en konstruktion som hade stöd i det kollektivavtal som gällde mellan parterna. Sådana anställningsvillkor är också vanligt förekommande inom stora delar av stuverinäringen, även i fall där relationen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kännetecknas av lång varaktighet.⁷⁵

Flertalet av dessa exempel har hämtats från rättsfall och kan sägas återspegla allmänt kända verksamhetsformer på arbetsmarknaden. De beskrivna anställningsvillkoren har dock inte i samtliga fall direkt prövats av arbetsdomstolen. Frågan är nu hur sådana här anställningar ter sig vid en tillämpning av anställningsskyddslagens regler.

Anställningar med ett begränsat arbetsinnehåll, men där man redan i anställningsavtalet väl preciserat arbetsåtagandets omfattning och förläggning med en häremot svarande skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla arbete, såsom i fallen med tidningsbuden eller de dagisarbetsande föräldrarna (1), bereder inga tekniska svårigheter vid tillämpning av anställningsskyddslagens regler. Detta gäller även om anställningen givits ett synnerligen obetydligt arbetsinnehåll. Är anställningen av tillsvidarekaraktär skyddas den på vanligt vis av reglerna om saklig grund, uppsägningstid och lön etc.⁷⁶ Där inkomsten av anställningen på grund av den se-

74 Se avsnittet 3.1.2 och även Ds A 1982:2 s 36 ff.

75 Se exempelvis AD 1981:122.

76 Vilken anställningsform som avtalats avgörs på vanligt vis, jfr avsnittet 3.3 och 3.4 nedan.

nares obetydliga omfattning är ringa, kommer naturligtvis uppsägningslön etc att ligga på samma låga nivå. Om anställningen är mycket udda kan kanske risken för uppsägning p g a arbetsbrist vara något större än vid andra anställningar. Arbetsbrist i teknisk mening kan nämligen anses föreligga, så snart tjänsten inte med oförändrade anställningsvillkor passar in i arbetsgivarens organisation. Arbetstagaren skyddas ju dock också i dessa fall av anställningsskyddslagens regler om turordning och företrädesrätt.⁷⁷ Skillnaden mellan dessa schemalagda anställningar och slumpvis återkommande tidsbegränsade anställningar eller tillsvidareanställningar av behovskaraktär är främst förutsebarheten. Om arbetstiden är schemalagd vet arbetstagaren vad anställningen innebär och otryggheten minskar i motsvarande mån. I en vidare mening innebär naturligtvis anställningar av denna obetydliga omfattning ingen anställningstrygghet att tala om för den som önskar heltidsarbete. Situationen kan då närmast jämföras med arbetslöshet. Något stöd för att det skulle finnas någon nedre gräns för hur litet arbete som kan ingå i ett anställningsavtal när tjänstgöringens omfattning och förläggning på förhand preciserats på visst sätt, har jag inte kunnat finna vare sig i lagförarbeten, rättstillämpning eller doktrinen. I målet med de dagisarbetande föräldrarna ansågs en dags arbete i månaden vara tillräckligt för ett anställningsförhållande.⁷⁸

Om anställningsinnehållet däremot lämnats obestämt såvitt gäller arbetsåtagandets omfattning och förläggning liksom arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetsuppgifter, är det svårare att se hur skyddsreglerna i anställningsskyddslagen skall appliceras. Exempel på arbetstagare med sådana anställningar är dagbarnvårdarna, de behovsanställda städarna och personalen vid de ambulerande skrivbyråerna. Gemensamt för dessa är att det i första hand är arbetsgivarens varierande behov av arbetskraft som fått styra anställningsvillkoren, och att dessa behov är driftsekonomiskt betingade. Även för arbetstagare kan det naturligtvis i vissa fall vara en viktig förutsättning att anställningen inte innebär något

77 Jfr exempelvis Bylund m fl s 98 och Lunning s 218. Jfr även uttalanden i AD 1984:82 angående frågan om särskilt låg sysselsättningsgrad skulle kunna påverka bedömningen av arbetsgivarens omplaceringsskyldighet i arbetsbristsituationer.

78 Se AD 1982:105. Arbetsdomstolen anför här, att "från arbetsmarknaden är väl känt att ett anställningsförhållande kan föreligga, fastän det arbete som utförs har ytterst begränsad omfattning".

långsiktigt arbetsåtagande, medger att arbetserbjudande fritt kan avböjas osv. Det kan dock antas att det är arbetsgivarens och inte arbetstagarnas behov som är orsaken till att dessa anställningar uppkommit och fortsätter att existera på de områden där de finns. Det handlar alltså om arbetstagar-arbetsgivarrelationer med ett obestämt arbetsinnehåll där arbete med vissa avbrott återkommande utförs, utan att anställningsavtalet innefattar någon skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla arbete och vanligtvis även utan något preciserat arbetsåtagande från arbetstagens sida, vare sig detta arbete sker inom ramen för en tillsvidareanställning, en pågående tidsbegränsad anställning eller i form av upprepade visstidsanställningar. Ett begrepp som förekommer i dessa sammanhang är behovsanställning.⁷⁹ Ett annat förekommande begrepp är intermitterent arbete, vars användning dock är något oklar.⁸⁰ Jag talar försättningsvis om anställningsförhållanden med obestämt arbetsinnehåll.

79 Se AD 1975:24 och 1975:31.

80 Som arbetsdomstolen påpekat i AD 1976:4 torde detta uttryck "knappast vare sig i det allmänna språkbruket eller i arbetslivet ha någon alldeles bestämd betydelse". Uttrycket förekommer i förarbetena till äldrelagen i samband med permitteringslönebestämmelserna där. I anslutning till undantaget för säsongbetonat arbete och arbete som eljest till sin natur inte är sammanhängande uttalade departementschefen, att med det senare uttrycket avsågs arbetstagarare i "intermitterent, dvs med viss regelbundenhet återkommande arbete" och nämnde som exempel att sådant förekom i bl a stuveri- och restaurangfacken — se prop 1971:107 s 119. I denna användning har begreppet intermitterent arbete därefter återkommit i förarbetena till anställningsskyddslagen — se prop 1973:129 s 153 och 258. I samband med varselreglerna i 29 § LAS I beskrivs intermitterent arbete, som arbete där det är naturligt att arbetstagararen permitteras med jämna mellanrum, prop 1973:129 s 230. Även om dessa uttalanden inte innebär någon mera exakt tolkning av begreppet intermitterent arbete, framgår av användningen i samband med permitteringslönereglerna att lagstiftaren inte varit främmande för att använda begreppet på arbete som utföres återkommande inom ramen för en sammanhängande anställning. — Jfr även Adlercreutz, Svensk arbetsrätt s 113, Arbetstagarbegreppet s 237 och Lunning s 76 f. Lunning synes emellertid i andra sammanhang snarast företräda den uppfattningen att intermitterent arbete begreppsmässigt skulle vara reserverat för anställningar där varje arbetsperiod innebär ett nytt anställningsförhållande, se s 135 och 313, så även Bylund m fl s 152. I närmast denna betydelse har begreppet intermitterent arbete vanligen också använts i samband med semesterlagstiftningen. Se exempelvis prop 1963:68 s 23, prop 1976/77:90 s 212 och Wikrén s 171 f. Jfr dock även departementschefens uttalande i prop 1963:68 s 53. ". . . ar-

Om varje tjänstgöringstillfälle kan ses som en separat tidsbegränsad anställning, som har stöd i lag eller kollektivavtal, uppstår normalt inga svårigheter. Tidsbegränsad anställning får upprepas också ett stort antal gånger om de har sådant stöd. Exempel härpå är arbetstagaren på bilvårdsanläggningen i AD 1980:45 och förhållandena inom stuverinäringen.⁸¹

Problem uppstår framförallt när parterna själva, såsom när det gällde de behovsanställda städarna, betecknar anställningen som en tillsvidareanställning eller när tidsbegränsad anställning anses otillåten och anställningförhållandet istället efter talan av arbetstagaren skall förklaras gälla tills vidare. Om man accepterar en tillsvidareanställning utan varje skyldighet för arbetsgivaren att tillhandahålla arbete och därmed lön, innebär ju detta att lagens skyddsregler i praktiken blir innehållslösa. Anställningen kan fortgå utan varken lön eller arbete, uppsägningslön blir lika med noll osv. Tillsvidareförklaring blir då inte heller någon verkksam sanktion av kringgående av reglerna om tidsbegränsad anställning.⁸²

Det finns i anställningsskyddslagen regler som är avsedda att förhindra att tillsvidareanställningar urholkas på detta sätt. Enligt 21 § LAS är arbetsgivaren efter två veckors sammanhängande permittering eller sedan permittering pågått i mer än trettio dagar under ett kalenderår, skyldig att utge permitteringslön. Denna lön skall utgå med samma belopp som normalt skulle ha utgått i anställningen.⁸³ För att befria sig från skyldigheten att utge permitteringslön måste arbetsgivaren i princip uppvisa saklig grund för att avsluta anställningen och under uppsägningstiden skall då uppsägningslön utgå.

Permitteringslönereglerna bygger emellertid på de föreställningar om

betstagare med flera kortvariga anställningar under kvalifikationsåret eller med intermittert arbete i en och samma anställning . . .". Omnämmandet av intermittert arbete i samband med anställningsskyddslagens permitteringslöneregler som arbete som till sin natur inte är sammanhängande, ger utrymme för tolkningen att detta inte samtidigt behöver gälla avtalsförhållandet mellan parterna. Arbetsdomstolens tillämpning av 21 § och undantagsbestämmelsen i 21 § på det anställningsförhållande som förelåg i AD 1976:4 visar snarare att intermittert arbete kan förekomma även i ett sammanhängande anställningsförhållande.

81 Jfr exempelvis AD 1981:122.

82 Jfr Ds A 1982:2 s 64.

83 Prop 1973:129 s 258.

permitteringsinstitutet som utvecklats i kollektivavtal och rättspraxis. Permittering är således endast möjlig beträffande vissa grupper av arbetstagare och får bara användas vid arbetsbrist som bedöms som tillfällig och relativt kortvarig.⁸⁴ Permitteringen skall utgöra ett avbrott i anställningen sådan den normalt skulle ha fortgått och arbetstagaren måste under permitteringstiden stå till arbetsgivarens förfogande.⁸⁵ Grundtanken är nämligen att arbetsgivaren inte skall behöva utge lön till den som inte skulle varit berättigad här till om permittering inte hade ägt rum.⁸⁶

Reglerna om permittering avser således inte direkt det vi här behandlar, anställningsrelationer med ett från början särskilt obestämt arbetsinnehåll. 21 § LAS innefattar emellertid undantag i arbetsgivarens skyldighet att utge permitteringslön i sådana fall då "permitteringen är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är sammanhängande till sin natur". Denna undantagsregel tar sikte på situationer liknande de som här behandlats. Undantagsregeln är ett uttryck för principen att arbetsgivaren endast skall behöva utge lön till den som skulle varit berättigad till detta om permittering inte hade ägt rum.⁸⁷

Detta är också bakgrunden till att arbetsdomstolen just i samband med permitteringslönerreglerna kommit att pröva de frågor som här är av intresse, nämligen vad som krävs för att en anställning skall anses vara på detta sätt obestämd och i vilken utsträckning sådana anställningsvillkor accepteras.

AD 1975:51 gällde två byggnadsstäderskor som utfört städarbete på skilda bygg- och arbetsplatser för arbetsgivarens räkning och fråga var, dels huruvida avtal träffats om tillsvidareanställning eller om arbetet utförts under innehav av skilda, på varandra följande objektsanställningar, dels om arbetet till sin natur inte varit sammanhängande i vilket fall bestämmelserna om permittering inte var tillämpliga. I målet var fråga om tolkning av kollektivavtal som dock i nu relevanta avseenden var likalydande med anställningsskyddslagen. Sedan arbetsdomstolen funnit, att avtal om tillsvidareanställning måste anses träffat mellan arbetsgivaren och arbetstagarna och att avbrotten i princip således var att anse som permittering, prövade arbetsdomstolen om dessa permitteringar skulle anses som en följd av att arbetet

84 Se bl a AD 1942:19, 1958:4, 1976:2 och 1978:76 och exempelvis Bylund m fl s 146 f.

85 Jfr AD 1980:60.

86 Se prop 1973:129 s 256 ff.

87 Jfr AD 1976:4, där arbetsdomstolen domskälsvis uttalat: "sålunda är naturligtvis deltidsanställd inte permitterad sådan dag som enligt arbetstids-schema är arbetsfri. Detta ligger i permitteringens begrepp".

inte varit till sin natur sammanhängande. Arbetsdomstolen fann härvid, att det för undantagsregelns tillämpning i fall av förevarande art bör krävas, att parterna vid anställningsavtalets träffande åsyftat att vissa avbrott i arbetet skulle äga rum under anställningstiden. I det aktuella fallet hade arbetsgivaren inledningsvis uttalat att det väl kunde tänkas att han inte hade arbete alla dagar men att han skulle försöka att hålla arbetstagarna med arbetsuppgifter. De första anställningsåren hade arbetsgivaren regelbundet försett dem med arbete. Med hänsyn till detta fann arbetsdomstolen att undantagsregeln i 21 § LAS inte var tillämplig på arbetet.

AD 1976:4 gällde också frågan om permittering av byggnadsstäderskor varit en följd av att arbetet till sin natur inte varit sammanhängande. Även här var det fråga om tolkning av kollektivavtal som i aktuella avseenden var likalydande med anställningsskyddslagen. Sedan arbetsdomstolen funnit övervägande skäl tala för att arbetstagarna haft sammanhängande anställningar hos arbetsgivaren under den aktuella tiden, ehuru den i målet obestridda uppgiften att arbetstagarna haft rätt avböja att inställa sig till arbete inför varje ny etapp ansågs tala i motsatt riktning, och friställningarna bedömts som permitteringar, prövades frågan huruvida permitteringarna varit en följd av att arbetet till sin natur inte var sammanhängande. Efter en del diskussioner angående begreppet säsonganställning, betydelsen av intermittert arbete samt syftena bakom 21 § LAS, vilka frågor berörts tidigare i detta avsnitt, kom arbetsdomstolen fram till att undantagsregeln i 21 § LAS skall ges en snäv räckvidd samt att sambandet med reglerna om anställningsform i 5 § LAS bör uppmärksammas så att undantagsbestämmelsen inte tolkas på ett sådant sätt att möjlighet öppnas att kringgå lagens bestämmelser om anställningsform. I ett mera allmänt håll uttalande om undantagsregelns innebörd anförde sedan arbetsdomstolen följande: "Den omständigheten enbart att en arbetsgivare kan ha svårighet att tillhandahålla anställd arbetsuppgifter utan att avbrott i arbetet inträffar kan inte få föranleda att undantagsregeln i 21 § första stycket anställningsskyddslagen blir tillämplig. Annars skulle huvudregeln om rätt till permitteringslön förlora betydelse på ett sätt som inte kan ha varit avsett. Det bör som regel krävas att avbrotten i arbetet beror på omständigheter som arbetsgivaren inte kan påverka. Detta är även väl förenligt med formuleringen i lagtexten att permitteringen skall vara en följd av att arbetet "till sin natur" inte är sammanhängande och står också i samklang med de nyssnämnda bestämmelserna i 5 § anställningsskyddslagen. Mot bakgrund av hur det intermitterta arbetet beskrivs i lagförarbetena synes också finnas anledning att i princip uppställa den förutsättningen att arbetsperioderna bör återkomma med viss regelbundenhet. Härigenom blir det på rimligt sätt förutsebart för arbetstagaren vad arbetsåtagandet kommer att innebära. Huruvida ett sådant krav på viss regelbundenhet bör upprätthållas generellt saknar arbetsdomstolen skäl att ta ställning till i detta mål. Enligt domstolens mening bör emellertid kravet i alla händelser uppställas såvitt gäller situationer av den typ som föreligger i målet och som kännetecknas av att avbrotten i arbetet är en följd av hur arbetet har organiserats på arbetsplatsen. En arbetsuppgift kan givetvis vara så beskaffad att det ligger i sakens natur och därmed är uppenbart för var och en att med viss regelbundenhet återkommande avbrott i arbetet uppstår. Någon tvekan om att undantagsregeln är tillämplig behöver då i allmänhet inte uppkomma. Annorlun-

da blir situationen, om det är speciella förhållanden på en viss arbetsplats som gör att återkommande permitteringsperioder kommer att inträffa. En första förutsättning för att undantagsregeln skall kunna åberopas i ett sådant fall är att arbetstagarerna vid anställningsavtalets träffande får klart för sig att arbetet skall utföras under dessa speciella förhållanden. Sker inte ett sådant klargörande, blir arbetsgivaren skyldig att utge permitteringslön enligt 21 § anställningsskyddslagen vid avbrottsperioder så länge anställningen består (jfr arbetsdomstolens dom 1975 nr 51).” Efter anmärkning, att det åvilar arbetsgivaren att styrka de omständigheter som föranleder att arbetet skall betraktas som till sin natur icke-sammanhängande, kons-taterade arbetsdomstolen, att det i målet otvivelaktigt varit de speciella förhållanden som rådde på arbetsplatsen som skulle kunnat föranleda att arbetet betraktades som icke-sammanhängande. Det hade med hänsyn härtill åvilat arbetsgivaren att vid anställningsavtalets träffande göra helt klart för arbetstagarna att det erbjudna städningsarbetet skulle utföras under dessa speciella förhållanden. Arbetsdomstolen (maj) fann, att arbetstagarna väl fått klart för sig att arbete måhända inte skulle kunna erbjudas varje dag, men inte de omständigheter som skulle kunna innefatta att arbetet till sin natur inte var sammanhängande. Det befanns således inte styrkt att arbetstagarna fått kännedom om att städningen skulle ske i regelbundet återkommande perioder eller vilken ungefärlig omfattning varje arbetsperiod skulle ha. Arbetsdomstolen (maj) fann därför, att bolaget hade brustit i sin upplysningsplikt, varför undantagsregeln inte var tillämplig. Minoriteten ansåg däremot att arbetsgivaren, beträffande två av arbetstagarna, på ett godtagbart sätt klargjort hur arbetet i stort skulle komma att bedrivas även om man inte på ett alldeles klargörande sätt kunnat redovisa den sannolika omfattningen av det erbjudna arbetet, och att det stätt klart att det skulle komma att föreligga perioder då arbete inte kunde beredas.

I AD 1976:100 var fråga om arbetstagare som under den isfria delen av året varit sysselsatta med flottlägningsarbete och under övrig del av året tidvis utfört andra arbetsuppgifter (huvudsakligen snöröjning) för arbetsgivarens räkning. Sedan arbetsdomstolen slagit fast, att arbetstagarna var att anse som tillsvidareanställda och 21 § således var tillämplig, övergick man till prövning av huruvida de varit berättigade till permitteringslön för arbetslösa perioder mellan flottlägningsperioderna. Angående flottlägningsarbetets natur fann arbetsdomstolen ”det i och för sig ligga nära till hands att anse detta arbete som säsongbetonat. För detta synsätt talar bl a att arbetet normalt inte bedrivs under den del av året då isen ligger”. För frågan om undantagsregelns tillämpning fann arbetsdomstolen det dock vara av betydelse i vilken omfattning arbetstagarna i sina anställningar hos bolaget utfört arbete mellan säsongerna. Sådant arbete hade förekommit i icke obetydlig omfattning och varit relativt regelbundet återkommande. Med hänsyn till dessa omständigheter fann majoriteten i arbetsdomstolen att anställningsavtalen inte byggt på annat än att arbete fortlöpande skulle tillhandahållas och att undantagsregeln i 21 § LAS således inte var tillämplig. Minoriteten fann, att då såväl flottlägningsarbetet som det arbete som utförts i mellansäsongerna, snöröjning, var säsongbetonat till sin natur, så var undantagsregeln tillämplig och arbetstagarna således inte berättigade till permitteringslön.

I AD 1976:121 var frågan huruvida stickerskor vid s k hemarbetscentral, sedan denna arbetsform befunnits förenlig med textilavtalets bestämmelser, var berättigade till permitteringslön för arbetsfria perioder. Stickerskorna utförde arbete för en arbetsgivare i Göteborg. Arbetet utfördes i en skola i Gnosjö som ställts till arbetstagarnas förfogande genom kommunens försorg måndag till fredag mellan i allmänhet kl 7.30—16.00 med avbrott för måltidsraster. Under åren 1970 till 1974 hade arbetstillgången i huvudsak varit tillräcklig för att bereda arbetstagarna sysselsättning under 40 timmar per vecka, men under 1974 och 1975 sviktade arbetstillgången med påföljd att arbetstagarna inte kunnat få så mycket sysselsättning som de önskat. Arbetsdomstolen konstaterade att arbetsgivaren över huvud inte sökt påverka arrangemangen på arbetsplatsen, att någon fastställd arbetstid eller kontroll inte uppställts från arbetsgivarens sida och att anställningarna redan från början avsett hemarbete på villkor att den anställde inte kunde göra anspråk på mer sysselsättning eller mer arbete än vad arbetsgivaren kunde tillhandahålla. Arbetsdomstolen, som fann det tveksamt huruvida de arbetsfria perioder som förekommit under anställningarna över huvud kunde betecknas permittering, fann, att permitteringen i så fall under alla omständigheter måste anses vara en följd av att arbetet till sin natur inte var sammanhängande, varför permitteringslön inte skulle utgå.

AD 1976:122 avsåg en stenmontör som utfört arbete åt arbetsgivaren på olika byggarbetsplatser. Sedan arbetsdomstolen funnit, att arbetstagaren hade tillsvidareanställning, uppkom fråga om de avbrott som inträffat i arbetet omfattades av undantagsregeln i 21 § 1 st LAS beträffande sådan permittering som är en följd av att arbetet inte är till sin natur sammanhängande. Arbetsdomstolen fastslog, att för undantagsregelns tillämpning under alla omständigheter bör krävas att vederbörande arbetsgivare och arbetstagare i sitt anställningsavtal åsyftat att vissa avbrott i arbetet skulle äga rum under anställningstiden. Då arbetsdomstolen fann, att arbetsgivaren ej visat att arbetstagaren vid anställningstillfället bort inse annat än att fråga var om en anställning i vilken arbetsgivaren skulle fortlöpande tillhandahålla honom arbetsuppgifter kunde undantagsregeln ej tillämpas.

Av rättsfallen torde man kunna dra slutsatsen att den arbetsgivare, som vill undgå att utge permitteringslön enligt 21 § LAS, måste kunna visa att man redan vid anställningens ingående åsyftat att vissa avbrott skulle ske i anställningen. Att anställningsavtalet och parternas gemensamma uppfattning om innebörden av detta bildar utgångspunkt för bedömningen och att bevisbördan för inskränkningar i rätten till arbetsuppgifter lagts på arbetsgivaren rimmar väl med de krav som ställs på arbetsgivaren vid anställningens ingående i övrigt.⁸⁸ Vilka krav som mera konkret ställs på arbetsgivaren vid anställningens ingående synes bero på orsaken till att fortlöpande arbetsuppgifter inte kommer att kunna tillhandahållas. Normalt skulle det inte vara tillräckligt med en allmänt hållen upplysning om att

fortlöpande arbetsuppgifter inte kan utlovas, utan de närmare omständigheter som föranleder avbrotten måste klargöras för arbetstagaren. Särskilt om avbrotten beror på hur arbetsgivarens verksamhet är organiserad, och inte direkt emanerar ur arbetsuppgifternas natur, ställs krav på att arbetsgivaren vid anställningens ingående närmare redovisar de speciella förhållanden under vilka det erbjudna arbetet skall utföras och vad som kan komma att orsaka eventuella avbrott (AD 1975:51 och 1976:4).

Vad därefter gäller kraven på det närmare klarläggandet av omständigheterna för arbetets bedrivande och frågan om vilka omständigheter som över huvud kan beaktas när det gäller att avgöra om ett arbete är icke-sammanhängande till sin natur, är det inte lika lätt att dra några entydiga slutsatser av de refererade målen. Regeln att avbrotten i arbetet i princip skall bero på omständigheter som arbetsgivaren inte kan påverka (AD 1976:4) synes vid en närmare granskning inte kunna tas på orden. Redan av rättsfallet ifråga framgår, att arbetsdomstolen tänker sig att orsaken till att ett arbete anses icke-sammanhängande till sin natur kan vara antingen arbetsuppgifternas natur eller hur arbetsgivarens verksamhet är organiserad, till och med i det enskilda fallet. I det sistnämnda fallet kan man inte rimligtvis tala om att orsakerna ligger utanför arbetsgivarens kontroll i verklig mening. Det var knappast heller fallet i AD 1976:121, där stickning vid en hemarbetscentral ansågs vara arbete av icke-sammanhängande natur. Möjligen har arbetsdomstolen med uppställandet av detta rekvisit tänkt sig en modifierad prövning av samma typ som den som görs vid tillämpningen av 5 § 1 p LAS II — se vidare avsnittet 3.4.1 nedan. — Oklart är också vad som egentligen kan inläsas i de krav på precisering av arbetsperiodernas ungefärliga omfattning och en viss regelbundenhet i arbetet som uppställts främst i AD 1975:51 och 1976:4. Kanske avses därmed inte mera än att det åligger arbetsgivaren att så fullständigt som möjligt klargöra de omständigheter under vilka arbetet bedrivs, sådana de nu är, för arbetstagaren. Utgången i AD 1976:121 talar för en sådan tolkning. Detta fall innefattar emellertid vissa särskilda omständigheter till vilka jag återkommer nedan. Särskilt arbetsdomstolens uttalanden i AD 1976:4 tyder på att man tänkt sig, att arbetet i normala fall måste återkomma med åtminstone någon form av regelbundenhet. Var miniminivån i så fall skulle ligga, om den gäller lika för alla områden osv, synes omöjligt att dra några slutsatser om.

I utredningen om ambulerande skrivbyråer har utredaren ansett, att det går att uppställa krav på vad som normalt skall gälla för en anställning i

olika situationer.⁸⁹ Här har det dock gällt frågan om en anlitad arbetstagar kan anses ha en acceptabel tillsvidareanställning eller skall anses som arbetssökande i arbetsförmedlingslagens mening.⁹⁰ Redan utredningsmannen synes ha tänkt sig att samma krav på en tillsvidareanställning möjligtvis inte direkt följer av anställningsskyddslagen.⁹¹ Enligt Lunning skulle en nedre gräns för arbetsinnehållet i en tillsvidareanställning gå där arbetet blev så sporadiskt att det i realiteten var fråga om ett kringgående av reglerna om tidsbegränsad anställning.⁹² En sådan regel skulle innebära, att det avgörande för om arbetsdomstolen accepterar en tillsvidareanställning med ett mycket obestämt arbetsinnehåll är om arbetsgivaren med stöd i lag eller kollektivavtal hade kunnat nå ett motsvarande resultat med hjälp av tidsbegränsade anställningar.⁹³ Parternas dispositionsfrihet när det gäller tidsbegränsade anställningsformer kommer då att leda till att även tillsvidareanställningar kan ges ett mycket obestämt innehåll.⁹⁴ Detta sätt att resonera kan bidra till att förklara utgången av AD 1976:121, som annars avviker starkt från det tidigare tecknade mönstret. Här har arbetsdomstolen accepterat anställningsvillkor, som inte uppställer någon nedre gräns för arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla arbetsuppgifter. Detta förefaller egendomligt, särskilt med tanke på den faktiska arbetstilldelningens omfattning under anställningens första år. Sannolikt var det det förhållandet att hemarbetet var ett helt okontrollerat arbete och att denna anställningsform accepterats i kollektivavtalet, som motiverade utgången.⁹⁵ Visserligen tyder domskälen på att arbetsdomstolen uppfattat anställningarna såsom varande av tillsvidarekaraktär,⁹⁶ men bedömning-

89 Ds A 1982:2 s 59 ff.

90 Jfr vad som ovan sagts om att personer med obetydliga arbetsåtaganden kan jämföras med arbetslösa.

91 Ds A 1982:2 s 64 ävensom s 61 f.

92 Lunning s 92. Sådana överväganden kan också ligga bakom arbetsförmedlingsutredningens bedömning att anställningsförhållandena för personal hos ambulerande skrivbyråer normalt får anses strida mot anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar och inte heller skulle omfattas av undantagsregeln i 21 § LAS — se Ds A 1982:2 s 49 f.

93 I detta sammanhang kan hänvisas till minoriteten i AD 1976:122.

94 Jfr avsnittet 3.4.9 nedan.

95 Hemarbete behöver inte nödvändigtvis vara okontrollerat på det sätt som var fallet i förevarande rättsfall — jfr AD 1972:34.

96 Jfr uttrycket "arbetsfria perioder under anställningen".

en kan ha färgats av det faktum att reglerna om anställningsform och därigenom indirekt anställningstryggheten är dispositiva.

Flertalet av de refererade målen har egentligen inte avsett anställningsrelationer av den obestämda typ som diskuteras i detta avsnitt. Det är endast hemstickerskorna i AD 1976:121 som har anställningsvillkor jämförbara med våra tidigare exempel. Där accepterades anställningsvillkor som innebar ett totalt obestämt arbetsinnehåll. I detta mål antydde arbetsdomstolen vidare en företeelse som vi hitintills inte särskilt uppmärksammat, nämligen att det kan finnas anställningar där uppehåll i arbetet inte anses som sådana avbrott i anställningen som innebär permittering. Det förhållandet att rätten till arbete lämnats öppen i anställningsavtalet och skyldighet för arbetstagaren att stå till arbetsgivarens förfogande inte heller föreligger skulle således kunna tas till intäkt för att arbetsfria perioder över huvud inte kan betraktas som avbrott i anställningen och således inte heller kan utgöra permittering. De krav som uppställts i undantagsregeln i 21 § blir då naturligtvis inte heller direkt tillämpliga. AD 1976:121 tyder på att man måste räkna med att sådana anställningar kan förekomma. De exempel arbetsdomstolen anfört i AD 1976:4 på avbrott i arbetet som inte utgör permittering, friställning på en enligt schema arbetsfri dag och liknande, är dock mera uppenbara än det här diskuterade.

Arbetsdomstolen förefaller dock inte genomgående acceptera anställningar med ett fullständigt obestämt arbetsinnehåll.⁹⁷ Upprätthålles kravet att permittering utan lön kräver ett anställningsavtal som tämligen utförligt preciserar omfattningen av dylik permittering behöver inga större problem uppkomma vid behandlingen av anställningen ur andra aspekter. Permittering utan lön måste därefter hållas inom de avtalade ramarna, vilka även kan utgöra riktmärken för beräkning av uppsägningslön etc.

Har vidare avbrotten inte tillräckligt tydligt klarlagts för arbetstagaren eller är de av en art som inte accepteras torde arbetstagaren vara berättigad till permitteringslön enligt 21 § LAS.⁹⁸ Av särskild betydelse i sammanhanget är då regeln att rätt till permitteringslön förutsätter att arbetstagaren stått till arbetsgivarens förfogande under avbrotten i arbetet. Att ar-

97 I AD 1977:6 ansåg arbetsdomstolen, att en värdinna vid ett konsthall i vart fall måste anses ha tillförsäkrats arbete i en omfattning som kunde anses normal för verksamheten, oaktat arbetets omfattning lämnats något obestämd i anställningsavtalet.

98 Ds A 1982:2 s 50.

betstagaren i anställningsavtalet haft rätt att avböja arbete har inte ansetts utgöra något hinder för sammanhängande anställning (AD 1975:51, 1976:4 och 121 samt 1975:24 och 31).⁹⁹ Men om arbetstagaren utnyttjat denna rätt, kan rätt till permitteringslön naturligtvis inte föreligga. I många fall där arbetstagaren tjänstgör i arbete av ifrågavarande typ sker detta just för att arbetstagaren p g a sina personliga förhållanden (studier, barnpassning etc) är förhindrad att ta arbete i större omfattning.¹ Där arbetstagaren inte har intresse eller praktisk möjlighet att återopa lagens skyddsregler kan även tvingande regler om anställningsskydd lätt kringgå. Detta gäller både vid otillåtet uttunnade tillsvidareanställningar och otillåtna tidsbegränsade anställningar.² Man kan emellertid inte bortse från att arbetstagarens inställning kan vara ett resultat av de otillåtet uttunnade anställningsvillkor hon erbjödes på arbetsmarknaden.³

En särskild risk med dessa anställningar är vidare, att arbetsgivaren kan "svälta ut" misshagliga arbetstagare genom minskad arbetstilldelning och därmed kringgå reglerna om krav på saklig grund för uppsägning av personliga skäl etc. Anställningsskyddslagens regler om rätt till uppsägningslön oberoende av arbetstilldelning m m gäller endast i den situationen att det är arbetsgivaren som tagit initiativ till uppsägningen.⁴ En kanske delvis permitterad arbetstagare som själv säger upp sig har således ingen lönegaranti under uppsägningstiden, om inte permitteringen direkt kan avslöjas som ett kringgående av reglerna om saklig grund.

Där en tvist om uppsägning från en anställning med obestämt arbetsinnehåll uppkommer torde man vid beräkningen av exempelvis uppsäg-

99 Jfr även Ds A 1982:2 s 64.

1 Jfr exempelvis vad som brukar framhållas beträffande arbetstagare hos s k ambulerande skrivbyråer, ovan avsnittet 3.1.1. Se även AD 1980:60 (städerska ansågs inte berättigad till permitteringslön då hon inte stått till arbetsgivarens förfogande) liksom AD 1980:45 (arbetstagare med rätt att avböja arbete ansågs ha avbrutit anställningen genom att avböja arbetserbjudande för längre tid utan att uppge när förhindret skulle upphöra).

2 Enligt 14 § LAFÅ kan dock arbetsmarknadsmyndigheterna ha rätt att ingripa mot arbetsgivare i dylika situationer — se avsnittet 3.6.2 nedan.

3 Jfr Sigeman, *Contract Labour in Sweden* s 45.

4 Prop 1981/82:71 s 129 och 101. Detta är en nyhet jfrt med den tidigare anställningsskyddslagen, där rättigheten gällde oberoende av vem som tagit initiativ till anställningens upphörande — jfr lagrådets yttrande, prop 1981/82:71 s 165 även som Ds A 1981:6 s 255 ff.

ningslön ta sin utgångspunkt i den förtjänst som tidigare utgått i anställningen.⁵

Det bör slutligen framhållas, att även mycket uttunnade tillsvidareanställningar har den fördelen jämfört med tidsbegränsade anställningar att anställningstid enligt 3 § löper oberoende av arbetsmängden så länge anställningsförhållande föreligger. Anställningstidens längd är av avgörande betydelse för tillämpningen av många av lagens regler, exempelvis reglerna om turordning och företrädesrätt till återanställning.⁶ Parterna kan dock i kollektivavtal begränsa dessa rättigheter för de arbetstagarkategorier det här är fråga om, eftersom reglerna om turordning, företräde etc i sig är dispositiva.

Utgångspunkten för detta avsnitt var att med tillsvidareanställning följer föreställningen om en fast anknytning till arbetsgivarens verksamhet, medan mera tillfälliga arbetsbehov får lösas genom tidsbegränsad anställning och då endast i situationer som finns uppräknade i 5 och 6 §§ LAS eller accepterats av parterna i form av kollektivavtal. Otillåtna tidsbegränsade anställningar skall förklaras gälla tills vidare. Frågan var om det finns någon risk för att dessa regler i praktiken sätts ur spel genom att man accepterar tillsvidareanställningar med ett mycket uttunnat arbetsinnehåll.

Sammanfattningsvis kan sägas, att också anställningar med ett mycket magert arbetsinnehåll accepteras så länge detta till sin omfattning och förläggning är väl preciserat i förväg. När det gäller frågan om vissa minimikrav uppställts för anställningar med ett obestämt arbetsinnehåll är rättsläget oklart. En viss ledning kan hämtas från tillämpningen av undantagsregeln till permitteringslönebestämmelserna i 21 § LAS. Arbetsdomstolen har här uppställt vissa krav, dels på de omständigheter som föranleder det obestämda arbetsinnehållet, dels på ungefärlig förutsebarhet och viss regelbundenhet, särskilt i de fall anställningsvillkoren är en följd av hur arbetsgivaren organiserat sin verksamhet. Det är dock svårt att dra några slutsatser om kravens räckvidd. Möjligen utgörs den nedre gränsen av anställningsvillkor som i realiteten innebär ett kringgående av reglerna om tidsbegränsade anställningar. Detta utgör inget hinder mot att i kollektivavtal godta anställningar av snart sagt vilket innehåll som helst, eftersom reglerna om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva. I ett fall, AD

5 Jfr AD 1977:6.

6 Se vidare exempelvis prop 1981/82:71 s 95 och Bylund m fl s 56.

1976:121, där arbetsformen hade visst stöd i kollektivavtal har arbetsdomstolen accepterat anställningsvillkor som lämnat arbetsinnehållet helt obestämt.

Mot denna bakgrund kan hävdas, att man kanske något överskattat de principiella skillnaderna mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar.

Ibland uppvisar avtalen jämfört med vanligt lönearbete så avvikande karakteristika att det kunde göras gällande att det är främmande att överhuvudtaget betrakta dem som anställningar. Det gäller t ex de dagisarbetsande föräldrarna och de okontrollerade hemarbetarna. Om sådana arbetsavtal inte utgör anställningar, inställer sig dock frågan vilket slags avtal de då är. Av avsnittet 3.1 torde ha framgått, att de alternativa avtalsformerna är begränsade och att just anställningsavtalet, via rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet, kommit att användas som ett slags uppsamlingsform. Man tvingas dock konstatera, att anställningsskyddslagens regler om anställningsform och trygghet i anställningen inte passar för alla de på arbetsmarknaden förekommande anställningsförhållandena. Till största delen kan väl de särskilda behov som finns tillgodoses genom reglering i kollektivavtal inom den nuvarande anställningsskyddslagens ramar. Antalet arbetstagare, som arbetar i dessa atypiska anställningsförhållanden är ännu så länge begränsat, även om de uppgår till åtskilliga tiotusental. Mycket tyder emellertid på att de kan bli fler som en följd av den fortgående tekniska utvecklingen. Ett exempel är det s k distansarbete, som datoriseringen av stora arbetsområden kan förväntas medföra.⁷

7 Om problematiken kring distansarbete se vidare rapporterna Långt borta och nära av M. Elling och M. Parm Sund och På tröskeln till ett nytt liv? av M. Elling, Arbetslivscentrum, liksom artiklar i Lag & Avtal 1984 nr 3 och 4.

3.3 Ingåendet av tidsbegränsad anställning

Anställningsavtal kan ingås formlost och får i första hand sitt innehåll genom vad parterna, arbetsgivaren och arbetstagaren, avtalat i det enskilda fallet.¹ Liksom för andra avtalstyper gäller emellertid att avtalet vid oklarhet eller ofullständighet tolkas respektive utfylles med hjälp av regler hämtade från annat håll, exempelvis kollektivavtal, sedvänja, företagsbruk, lag eller allmänna rättsgrundsatser.² Punktvis förekommer tvingande lagregler som kan komma att ändra det av parterna avsedda avtalsinnehållet. Även kollektivavtal kan innehålla regler som har en normerande verkan på enskilda anställningsavtal, så att ett enskilt avtal i strid med kollektivavtalet blir ogiltigt i den delen.³

Vid tolkning av avtal bygger man på material som är specifikt för den konkreta avtalssituationen och som kan belysa vad parterna avsett och uppfattat vid avtalsslutet. Relevanta tolkningsdata är härvid i princip bara sådana omständigheter som varit synbara för bägge parter vid själva avtalsslutet. Även sådana omständigheter som ena parten sett som underförstådda villkor för avtalet och som motparten uppfattat eller borde uppfattat betydelsen av kan anses ingå som en del i avtalsinnehållet.

Där avtalet inte bara är oklart utan ofullständigt, övergår man från avtalstolkning till utfyllning av avtalet. Utfyllnad sker med hjälp av lagregler, sedvänja och annat för avtalssituationen icke-specifikt material men även med sådana specifika partsförutsättningar som inte kan räknas som avtalsinnehåll. Gränserna mellan tolkning och utfyllning är i praktiken flytande. Utfyllning kan döljas under tolkningsverksamhet med stöd av en mer eller mindre framkonstruerad partsvilja. En svårighet ligger också i att avgöra om föreliggande partsspecifika fakta har en sådan tyngd att de bör få bestämma utgången framför innehållet i en utfyllande lagregel.⁴

1 Frågan om vad som kännetecknar anställningsavtalet och hur denna avtalstyp skiljer sig från andra avtalstyper som också används i samband med utförandet av arbetsprestationer har behandlats i avsnittet 3.1 ovan.

2 Se Adlercreutz, Avtal s 102 ff. Jfr även Lunning s 90.

3 Jfr 27 § MBL.

4 Se Adlercreutz, Avtalsrätt II s 9 och vidare beträffande utfyllning kapitlen 2 och 3 och beträffande avtalstolkning särskilt kapitlen 7, 8 och 11. Uttrycket avtalstolkning används även i en vidare bemärkelse innefattande dels tolkning i den mer inskränkta bemärkelse det här används, dels utfyllning — jfr Adlercreutz, Avtalsrätt II s 7.

Enligt 4 § 1 st LAS II gäller anställningsavtal tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning kan dock träffas där sådana anställningsformer enligt lag eller kollektivavtal är tillåtna.⁵

Regeln hade tidigare sin motsvarighet i 5 § 1 st LAS I, enligt vars ordalydelse anställning gällde tills vidare om inte annat hade avtalats. Denna regel hade införts efter förslag av Åmankommittén. Tanken var att man genom att uppställa krav på att en begränsning av anställningen måste avtalas redan vid anställningens ingående skulle ytterligare begränsa användningen av de tidsbegränsade anställningsformerna.

Såvitt framgår av förarbetena till den nya anställningsskyddslagen har ingen förändring i sak avsetts med regelns omformulering.⁶ Vi kan därför utgå ifrån att uttalandena i förarbetena till tidigare anställningsskyddslag liksom arbetsdomstolens praxis äger fortsatt aktualitet. Frågan huruvida avtal om anställning för begränsad tid överhuvudtaget har ingåtts utgör ofta det första ledet i prövningen av en förment otillåten tidsbegränsad anställning, varför praxis på området är ganska omfattande.

Regeln är i princip avsedd att tillämpas vid ingåendet av varje nytt anställningsavtal, också vid byte av anställning hos samme arbetsgivare.⁷ Av förarbetena till den nya anställningsskyddslagen framgår dock att det är lagstiftarens mening att i den situationen att uppsagda arbetstagare i samband med övergång av rörelse för resterande uppsägningstid övergår i arbete hos den nye ägaren, så sker inte någon sådan nyanställning på vilken 4 § 1 p LAS II är tillämplig, utan det är i dessa fall tillräckligt att saken klagörs för arbetstagarna i anslutning till överlåtelsen eller i rimlig tid därefter.⁸

Utgångspunkten är således att regeln i 4 § 1 st LAS II utgör en presumption om tillsvidareanställning. Tidsbegränsad anställning får dock avtalas i vissa fall och det ankommer då, enligt normala bevisbörderegler i avtals-situationer och uttalanden i förarbetena, på den som påstår att så skett att bevisa detta. Kan han inte mot motpartens bestridande styrka att någon

5 Jfr avsnittet 3.4 nedan.

6 Jfr prop 1981/82:71 s 117.

7 Jfr SOU 1973:7 s 173 f och lagförslagets 6 § och prop 1973:129 s 145 och 236. Att regeln aktualiseras även vid byte av anställningsform och liknande situationer illustreras bl a av följande rättsfall: AD 1975:84, 1976:23, 1976:74, 1978:40 och 1978:58 — se även Lunning s 97.

8 Se prop 1981/82:71 s 100 f, Lunning s 84 och Eklund s 230 f. Jfr även Ds A 1981:6 s 249 ff.

begränsning avtalats, anses anställningen gälla tills vidare. Lyckas part å andra sidan bevisa att anställningen begränsats på något sätt uppstår frågan om detta varit tillåtet. Denna bedömning sker utifrån de regler och principer som beskrivs i avsnittet 3.4 nedan. Skulle man härvid finna att stöd för tidsbegränsad anställning saknats föreligger i nya anställnings-skyddslagen en skillnad jämfört med den tidigare. Enligt 4 § 1 st LAS II kan en sådan otillåten tidsbegränsad anställning, först efter talan av arbetstagersidan förklaras gälla tills vidare. Tidigare ansågs anställningen automatiskt utgöra en tillsvidareanställning. Denna och hithörande frågeställningar kommer att behandlas i avsnittet 3.7 nedan. Förevarande avsnitt behandlar i princip endast frågan vad som skall anses avtalat mellan parterna om anställningsform i samband med anställningsavtalets ingående och tillämpningen av presumtionsregeln.

Vad som skall anses avtalat är i första hand en fråga om avtalstolkning. Där oklarhet råder om avtalsinnehållet är dock själva avtalstolkningen i praktiken intimt sammankopplad med frågan om bevisningen av de fakta som åberopas som stöd för att avtalet har visst innehåll.⁹

Eftersom det inte gäller några formkrav för avtalets ingående kan det i efterhand uppstå tvist mellan parterna om vad som egentligen avtalats. Härvid uppstår inte sällan ur bevissynpunkt svårberästrade situationer, vilka delvis skulle ha kunnat undvikas om man hade infört någon typ av formkrav. Åmankommittén övervägde ett formkrav bestående i utfärdandet av ett skriftligt anställningsbevis, men idén förkastades.¹⁰ Inom stora delar av arbetsmarknaden finns dock regler, i författning eller kollektivavtal, om utfärdande av skriftliga anställningsbevis, anställningsbekaftelser etc. Normalt innefattar dessa regler en skyldighet för arbetsgivaren att däri även uppgge aktuell anställningsform.¹¹ Det anses emellertid allmänt, att sådana föreskrifter inte är att betrakta som formföreskrifter — vilka om de åsidosattes skulle leda till avtalets ogiltighet — utan som ordningsföre-

9 Jfr Adlercreutz, *Avtalsrätt II* s 9 och 23.

10 SOU 1973:7 s 173 jfrd med prop 1973:129 s 236.

11 Se beträffande de statligt reglerade anställningarna 17 § Anställningsfö-
ordningen, enligt vilken arbetstagen skall erhålla skriftligt anställnings-
bevis, i förekommande fall med uppgift om förordnandetidens längd. För
anställning vars varaktighet inte beräknas överstiga tre månader och som in-
te utgör provanställning utfärdas dock anställningsbevis endast om arbets-
tagaren begär detta — jfr även SAV 1982 A 17 s 35—38.

skrifter.¹² Med tanke på den tvingande karaktären av rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet och därmed även anställningen vore det också orimligt om något anställningsförhållande inte alls skulle anses föreligga i de fall arbetsgivaren inte iakttagit dylika formkrav. Utfärdade anställningsbevis etc får emellertid, som framgår av det följande, ofta stor betydelse som bevismedel när det gäller att fastställa vad parterna kan anses ha avtalat vid anställningens ingående. En liknande funktion kan de underrättelser som arbetsgivaren lämnar till facket om ingångna tidsbegränsade anställningar enligt 28 § LAS II få — jämför avsnittet 3.6.1 nedan.

En fråga som egentligen föregår det led i händelseförloppet där en tillämpning av 4 § 1 st LAS II aktualiseras är den om avtal om anställning överhuvudtaget ingåtts. Är det ostridigt mellan parterna att något slags avtal om arbete ingåtts avser tvisten normalt hur detta avtal skall rubriceras.¹³ Denna problemställning har behandlats ovan i avsnittet 3.1. Det kan emellertid vara stridigt mellan parterna om ett avtal över huvud ingåtts. Det åvilar då den part som påstår detta att styrka att avtal om anställning träffats.¹⁴

Som exempel kan anföras AD 1981:16, där arbetstagaren, en provanställd taxiförare, inte — sedan arbetsgivaren underrättat henne om att provanställningen skulle upphöra — mot arbetsgivarens bestridande ansågs ha förmått styrka att avtal om fortsatt anställning träffats.¹⁵

Först när det är klart att ett anställningsförhållande föreligger men oklart vilken anställningsform som avtalats, kan en tillämpning av 4 § 1 st LAS II bli aktuell. Avgörande för om presumtionsregeln skall tillämpas i denna situation är parternas ståndpunkter beträffande anställningsavtalets innehåll.

AD 1977:186 gällde frågan om en arbetstagare anställts som vikarie och om detta i så fall varit tillåtet. Arbetstagarsidan yrkade att tillsvidareanställning skulle anses föreligga, men vidgick samtidigt att arbetstagarens egen uppfattning om anställningsform vid avtalets ingående var att avtalet innebar provanställning, medan arbetsgivarsidan hävdade att fråga var om vikariat. Arbetsdomstolen uttalade här, att ”avgörande för karaktären av det ifrågavarande anställningsavtalet är till

12 Se Adlercreutz, Svensk arbetsrätt s 100, Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 280 ävensom exempelvis AD 1975:48 och 1976:75.

13 Frågan kan dock också exempelvis gälla huruvida de som slutit avtal för arbetsgivarens räkning varit behöriga härtill — jfr AD 1982:83, refererat nedan.

14 Adlercreutz, Avtal I s 105 och Avtalsrätt II s 20. Se även Lunning s 90.

15 Jfr vidare de av Lunning anförda rättsfallen AD 1977:203, 1977:205 och 1981:31.

en början det sätt på vilket envar av avtalsparterna uppfattat avtalets innebörd. Vid bristande samstämmighet mellan dessa uppfattningar har man — när det såsom i förevarande fall inte ens påståtts att giltigt anställningsavtal alls ej skulle föreligga — att undersöka bl a i vad mån ena parten insett eller bort förstå motpartens uppfattning och med utgångspunkt i dylika bedömningar låta den ena eller den andra partsuppfattningen avgöra avtalets karaktär. Härvid kan fråga alltså endast vara om vikariat eller om provanställning. . . Förbundet har emellertid, i likhet med arbetsgivarsidan, inte i målet velat göra gällande, att fråga varit om provanställning, och arbetsdomstolen är därför, mot bakgrund av det nyss anförda, hänvisade till att vid sin prövning av det avtal som träffades . . . utgå från, att detta avsåg vikariat." Arbetsdomstolen prövade därefter frågan om vikariatet stått i överensstämmelse med gällande lagregler.

Det räcker således inte för presumptionsregelns tillämpning att frågan om vilken anställningsform som avtalats är tvistig mellan parterna — därutöver krävs att en av dem hävdar att fråga är om tillsvidareanställning.¹⁶ När parterna är ense om att anställningen begränsats på något sätt men tvist råder om vari begränsningen består är 4 § 1 st 1 p LAS II inte tillämplig. Jag återkommer till denna situation i slutet av detta avsnitt.

Med hänsyn till anställningsskyddsreglernas innehåll förutsätts normalt att det är arbetstagaren som hävdar att tillsvidareanställning föreligger, medan arbetsgivaren intar ståndpunkten att anställningen på något sätt har begränsats.¹⁷ Huvudregeln, att en tidsbegränsad anställning upphör först vid den avtalade tidpunkten och således normalt inte kan brytas i förtid p g a exempelvis arbetsbrist, medför emellertid att längre tidsbegränsade anställningar i vissa situationer kan te sig förmånligare för arbetstagaren än tillsvidareanställning.¹⁸ Det kan också vara fördelaktigt för arbetstagare att jämsides med yrkande om tillsvidareförklaring påstå att (otillåten) visstidsanställning avtalats. Arbetsdomstolen har nämligen, även om anställningen förklarats gälla tills vidare, i något fall betraktat den avtalade begränsningen som en garanterad uppsägningstid.¹⁹

16 I detta sammanhang kan nämnas det nedan refererade AD 1975:84 (Hade avtal om tidsbegränsad anställning träffats beträffande förlängningen av Wixes anställning?). Se även exempelvis AD 1977:92 (Avsåg anställningen som restaurangmusiker två dagar eller en månad?).

17 Jfr exempelvis prop 1973:129 s 145. Så dock inte lagrådet, se kommentaren till 4 § i remitterade förslaget till ny anställningsskyddslag, prop 1981/82:71 s 162 f.

18 Jfr exempelvis uttalanden i SOU 1973:7 s 138. Beträffande upphörandet av tidsbegränsade anställningar se vidare avsnittet 3.5 nedan.

19 Se AD 1977:24 (varubussbiträde).

AD 1981:85 avsåg frågan om saklig grund för uppsägning av orkestermedlem förelegat. Arbetstagaren hävdade i första hand att avtal om en längre visstidsanställning träffats. Arbetstagarens påstående om att muntligt avtal om visstidsanställning ingåtts hade stöd i ett under speciella förhållanden av arbetsgivaren utfärdat intyg, men motsades av det skriftliga anställningskontraktet liksom viss vittnesbevisning. Arbetsdomstolen fann, att arbetstagaren inte kunnat styrka att avtal träffats om visstidsanställning och att anställningen därför gällde tills vidare. Uppsägningen, som grundades på samarbetssvårigheter, ansågs sakligt grundad.

AD 1982:83 avsåg en verkställande direktör i en kommunal bostadsstiftelse, som i samband med att han lämnade anställningen träffat överenskommelse om ny anställning i kommunen. Fråga var dels om kommunen blivit bunden av överenskommelsen, som för kommunens räkning hade träffats av fyra kommunalråd som inte hade fått delegation att träffa anställningsavtal för kommunen, dels, sedan denna fråga besvarats jakande, vilket slags anställningsavtal det varit fråga om. Arbetsdomstolen fann, mot arbetsgiversidans bestridande och trots att utfärdat anställningsbevis talade om relativt bestämd anställning, styrkt att parterna vid anställningens ingående hade enats om tillsvidareanställning. I målet framhölls särskilt, att avgörande för anställnings innehåll är vad parterna gemensamt avsett och att utfärdat anställningsbevis äger betydelse endast som bevismedel. Arbetstagar sidan hade i tingsrätten i första hand yrkat att anställningen skulle anses innebära ett sexårigt visstidsförordnande, en fråga som emellertid inte omfattades av arbetsdomstolens prövning.

AD 1984:14 avsåg bl a frågan om ett förslag i samband med övertag av en bildbyrå garanterat den tidigare ägaren anställning intill pension, dvs för sju till åtta år framåt. Arbetsdomstolen fann här att arbetstagaren, som av arbetsgivaren beretts tillfälle att skriftligen precisera sin ståndpunkt i anställningsfrågan i ett avtalsutkast som senare kom att undertecknas av parterna, inte klargjort sin inställning att en sådan tidsbestämd garanti skulle ingå. Arbetsdomstolen fann det inte heller mot arbetsgiversidans bestridande utrett, att arbetsgivaren ändock skulle ha uppfattat att en sådan garanti varit en förutsättning för avtalet. Anställningen ansågs vara en vanlig tillsvidareanställning.

Av de refererade målen framgår, att domstolen i enlighet med uttalandena i förarbetena lägger bevisbördan på den part som påstår att visstidsbegränsning avtalats, även om detta är arbetstagaren. Vanligare är givetvis att det är arbetsgivaren som hävdar att anställningen tidsbegränsats och har bevisbördan för detta. Exempel på mål av detta slag är AD 1975:84 (Sveriges Radio-målet), 1976:23 (säsong- respektive vikariatsanställning vid sågverk), 1976:65 (provanställning av gatuköksbiträde), 1976:81 (kioskbiträde), 1976:88 (skolvärd), 1976:100 (flottningsarbetare), 1983:113 (journalist) och 1984:45 (lastbilschaufför i entreprenad- och anläggningsbranschen).²⁰

Jag övergår så till frågan om vilka beviskrav som ställts på den part som påstår att tidsbegränsad anställning avtalats.

Bevistemat är innehållet i det enskilda anställningsavtalet, såvitt gäller anställningsform. Härvid är det i första hand den gemensamma partsviljan som är avgörande. Eftersom anställningsavtalet ingås formlost är den gemensamma partsviljan som tolkningsdatum överordnad eventuella skriftliga bekräftelser på anställningsinnehållet, anställningskontrakt etc. Samtidigt innebär innehållet i dylika skriftliga handlingar ofta en stark bevisning om vad som avtalats mellan parterna.²¹ Om den av parterna som påstår att viss anställningsform avtalats kan stödja sig på innehållet i en dylik anställningshandling anses han ha fullgjort sin bevisbörda och det ankommer istället på motparten att visa på omständigheter som talar för att anställningen likväl skulle gälla tills vidare.²² Detta gäller under förutsättning att motparten förhållit sig passiv och inte reklamerat innehållet i handlingen. Följande rättsfall är av intresse i sammanhanget.²³

AD 1976:88 gällde bl a frågan om en arbetstagare förordnats som skolvärd för ett läsår eller om avtal om tillsvidareanställning hade ingåtts. Arbetsdomstolen fann här, att eftersom arbetstagaren inte hade reagerat mot de av kommunen utfärdade förordnandena fick det antas, att dessa riktigt återgett innebörden av det anställningsavtal som hade kommit till stånd mellan kommunen och arbetstagaren.

I AD 1977:186 hade arbetsgivaren utfärdat två anställningsbekräftelser, som utvisade att anställningen avsåg vikariat, och dessa hade undertecknats av arbetstagaren. Det ansågs då åvila arbetstagarsidan att påvisa sådana omständigheter att arbetstagaren haft anledning att bortse från vad som angavs om anställningsform i anställningsbekräftelsen.

Fråga om bevisvärdet av i målet föreliggande anställningskontrakt utvisande tillsvidareanställning å ena sidan och ett av arbetsgivaren utfärdat intyg om visstidsanställning å andra sidan, förelåg i det här ovan refererade AD 1981:85, avseende uppsägning av orkestermedlem.

ansågs åligga arbetsgivaren att styrka att objektsanställning ingåtts med hänsyn till att tillsvidareanställning fick anses vara det normala och då utredningen i målet inte medgav några slutsatser om att annan anställningsform skulle anses vara normal särskilt för byggnadsstädning, vilket område målet gällde.) och AD 1976:122 (Utredningen medgav inga slutsatser om den normala anställningsformen för stenmontörer, varför det med hänsyn till att tillsvidareanställning är den normala anställningsformen i allmänhet, ansågs åligga arbetsgivaren att styrka att objektsanställning avtalats.).

21 Adlercreutz, Avtalsrätt II s 36.

22 Jfr Adlercreutz, Avtalsrätt II s 20.

23 Se även de nedan refererade målen AD 1975:84, 1978:167 och 1976:23 samt AD 1975:75 (konkursbo) och 1976:100 (säsonganställning av flottningsarbetare?).

I AD 1982:83, avseende en kommunalanställd f d bostadsdirektör, ansåg arbetsdomstolen utrett, att parterna avtalat om tillsvidareanställning, trots att utfärdat anställningsbevis enligt ordalydelsen avsåg visstidsanställning — jämför referatet här ovan.

I de hittills refererade fallen har arbetsdomstolen genom att tillämpa olika tolkningsregler och bevisbörderegler sökt komma fram till att viss anställningsform verkligen blivit avtalad mellan parterna. Jag övergår nu till fall, där det inte går att fastställa något gemensamt avtalsinnehåll. Frågan är när man skall övergå från vanliga tolkningsregler till lagens presumtionsregel.²⁴ När kan man anse att avtalet är så ofullständigt att lagens presumtionsregel träder in och avgör anställningsformsfrågan. Presumtionsregeln är tvingande och innebär att oklara avtal vid utfyllning skall anses gälla tills vidare. Som framhållits i inledningen kan som avtalsinnehåll emellertid räknas omständigheter som varit synbara för avtalsparterna vid avtalsslutet även om de inte medvetet omfattats av partsviljan på bägge sidor. Avgörande är om motparten insåg eller åtminstone borde ha insett att dessa omständigheter ingick som tysta villkor i avtalet. Mot bakgrund av dessa regler är det möjligt att så att säga dölja vissa ofullständigheter i avtalsinnehållet inom avtalstolkningens ramar — det blir en bedömning av vad parterna kan anses ha avtalat. Av uttalandena i förarbetena framgår, att lagstiftaren när det gäller just anställningsformsfrågan normalt ställer krav på arbetsgivaren att denne skall klargöra den avsedda begränsningen för arbetstagaren vid anställningens ingående. Bara om det med hänsyn till omständigheterna framstår som uppenbart, att tidsbegränsad anställning avses kan arbetsgivaren anses befriad från skyldigheten att särskilt påpeka detta vid avtalsslutet.²⁵ Dessa uttalanden skulle kunna uppfattas så, att det alltid åvilar arbetsgivaren att klargöra tidsbegränsningen för arbetstagaren och att arbetsgivaren också ansvarar för att arbetstagaren faktiskt insett att anställningen var tidsbegränsad. I allmänna avtalsrättsliga sammanhang uppställer man dock normalt endast krav på att omständigheterna vid en objektiv bedömning kan anses tydliggjorda på ett sådant sätt att de borde ha uppfattats av en normalbegåvad person.²⁶ Från rättspraxis kan nämnas följande fall.

24 Adlercreutz, Avtalsrätt II s 24.

25 Prop 1973:129 s 145 och 236. Åmankommittén menade, att frågan om begränsning måste uppmärksammas särskilt i samband med anställningens ingående i alla situationer, se SOU 1973:7 s 174.

26 Adlercreutz, Avtalsrätt II s 34.

I AD 1976:23 var frågan bl a huruvida giltigt avtal om vikariatsanställning träffats. Den anställde hade omplacerats från tidigare säsonganställning genom att han tillställts en som personalkort betecknad handling med påskriften "till slutet av mars som ersättare för vpl", vilken handling han undertecknat och återsänt. Arbetsdomstolen yttrade här, att det "med hänsyn till handlingens oklara uppställning och otydliga utformning i övrigt, varigenom risk förelegat att en ovan läsare helt förbisett den berörda textraden, eller i varje fall inte förstått att den innebar att anställningen skulle upphöra vid viss tidpunkt utan föregående uppsägning, kan ifrågasättas huruvida avtal om annan anställning än tillsvidareanställning under några förhållanden kunnat komma till stånd enbart genom arbetstagarens undertecknande av kortet". Därtill kom, att arbetstagaren inte heller blivit underrättad om vem han skulle vikariera för eller genom sina arbetsuppgifter med ledning av omständigheterna kunnat sluta sig till detta. Med hänsyn till de anförda omständigheterna fann arbetsdomstolen, att något avtal om vikariatsanställning inte kunde anses ha träffats i samband med omplaceringen, varför tillsvidareanställning ansågs föreligga.

Enligt uttalanden i AD 1976:30, som avsåg äldrelagens tillämpning, kan branschpraxis få betydelse när det gäller att avgöra vilken anställningsform som avtalats. Om ett anställningsavtal träffats inom en bransch där objektsanställning klart dominerar samt frågan om viss anställningsform inte uttryckligen reglerats i avtalet ligger det enligt arbetsdomstolen nära till hands att anse att avtalet avser objektsanställning, om inte särskilda omständigheter ger vid handen att begränsning till visst objekt inte varit avsedd. I målet ansåg majoriteten, att arbetsgivarsidan inte förmått styrka att en entydig praxis att tillämpa objektsanställning förelegat ifråga om tornsvängkranförare, varför arbetstagaren ansågs anställd tills vidare.²⁷

AD 1976:74 avsåg frågan om en arbetstagare som lämnat en tidigare tillsvidareanställning hos arbetsgivaren under ganska speciella omständigheter därefter blivit vikariatsanställd. Arbetsdomstolen ansåg det i målet oklart om vikariatsförutsättningen faktiskt kommit att stå klar för arbetstagaren. Det ansågs dock utrett, att arbetsgivaren inte borde ha insett annat än att arbetstagaren självmant sagt upp sig och nu ville ha vikariat. Eftersom arbetstagaren ansågs ha fått klart för sig att hon i den nya anställningen inte längre skulle få behålla vissa anställningsförmåner och semesterrätt, något som borde tätt sig egendomligt utifrån hennes synpunkt att anställningen gällde tills vidare, fann arbetsdomstolen, att den oklarhet som förelåg beträffande anställningsformen borde drabba arbetstagaren. Hon hade utifrån sina egna utgångspunkter bort söka klarlägga anställningsformsfrågan i samtalen med arbetsgivaren.

AD 1976:81 avsåg frågan om avtalad anställningsform för kioskiträde i samband med övertag av kioskrörelse. Arbetsdomstolen fastslog, att det mot arbetstagarens trovärdiga uppgifter inte kunde anses utrett, att arbetsgivaren lämnat ar-

27 Jfr de i tidigare not nämnda AD 1975:51 (byggnadsstädning) och 1976:122 (stenmontör). Se även AD 1976:4 (byggnadsstädning) där objektsanställning ansågs avtalad i det konkreta fallet.

betstagaren sådana besked att hon insett eller bort inse bolagets avsikt vad beträffade formen för hennes anställning. Tillsvidareanställning ansågs föreligga.

I det tidigare berörda målet AD 1977:186 ansågs arbetsgivaren på ett tillfredsställande sätt ha gett arbetstagaren besked om att anställningen avsåg vikariat. Samtidigt tydde omständigheterna på att arbetstagaren trots arbetsgivarens besked inte fått detta klart för sig. Arbetsdomstolen anförde: "Såsom redan framgått har Nora Nilsson uppgivit som sin uppfattning, att hon i september erhöll en fortsatt anställning vilken från och med den 1 januari 1977 skulle utgöra en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen finner tilltro böra sättas till denna uppgift av Nora Nilsson, desto mer som Nora Nilsson, enligt vad arbetsdomstolen tidigare noterat, hyst uppfattningen att det inledande anställningsavtalet i juni 1976 avsett en provanställning. I det tidigare anförda ligger emellertid att Nora Nilsson, oavsett att hon för egen del haft sistnämnda uppfattning, ej ägt att bortse från att den inledande anställningen i överensstämmelse med anställningsbekräftelse från juni 1976 utgjort en vikariatsanställning. När det gäller att bedöma den fortsatta anställningen blir därför till en början avgörande om de kontakter, som ägde rum mellan Nora Nilsson och bolagets representanter i samband med att avtalet om denna anställning träffades, berättigat Nora Nilsson till den av henne redovisade uppfattningen om den fortsatta anställningens karaktär. Den utredning som förebragts i denna del av målet kan emellertid ej sägas ge vid handen att Nora Nilsson till följd av åtgöranden från bolagets sida ägt utgå från att hon var tillförsäkrad fast anställning och att någon betydelse inte behövde tillmätas det i anställningsbekräftelsen från september 1976 intagna beskedet att den fortsatta anställningen avsåg vikariat som postbud." Avtal om vikariatsanställning ansågs ha blivit träffat.

AD 1978:58 avsåg bl a påstådd vikariatsanställning av en tidigare provanställd arbetstagar. I målet ansågs inte, mot arbetstagar sidans bestridande utrett, att arbetsgivarens företrädare på ett tillfredsställande sätt för arbetstagaren klargjort att hennes fortsatta arbete endast skulle utgöra vikariatsanställning. Arbetsgivarens företrädare hade visserligen talat om för arbetstagaren att den avdelning där hon skulle arbeta under den angivna perioden led brist på personal beroende på att två arbetstagar av olika skäl skulle vara tjänstlediga, men arbetstagaren ansågs samtidigt med hänsyn till tidigare uppgifter om möjlighet till fortsatt utbildning ha haft anledning att uppfatta samtalet så, att hon skulle få fast anställning men på grund av personalbristen tillfälligt fick fortsätta på kontoret i Stockholm innan utbildningen kunde sättas igång.

AD 1978:167 avsåg frågan huruvida en träarbetare vid ett nybygge varit tillsvidareanställd eller objektsanställd. Arbetsdomstolen anförde här: "det åligger arbetsgivaren att styrka påståenden om att arbetstagar inte varit tillsvidareanställd utan innehaft visstidsanställning. När oklarhet förelegat om annan anställning än tillsvidareanställning har överenskommits, har arbetsdomstolen ansett att detta bör gå ut över den part som påstår att annan anställningsform avtalats, (se AD 1975 nr 51 och nr 84 samt AD 1976 nr 81). I den förstnämnda domen angav arbetsdomstolen som en grund för sitt ståndpunktstagande att anställning tills vidare är den normala anställningsformen inom arbetslivet i allmänhet. I enlighet med det synsättet vill arbetsdomstolen i det nu aktuella målet framhålla, att de nyss angivna grund-

satserna om arbetsgivarens bevisbörda inte utan vidare är tillämpliga, om tvisten rör ett område där objektsanställning är den klart dominerande anställningsformen. En sådan branschpraxis kan nämligen vara en omständighet som måste anses medföra att det för båda parter var uppenbart att anställningen inte skulle gälla tills vidare utan endast avse visst arbete." I målet ansågs utrett, att 80—90 % av byggnadsarbetarna inom nyproduktionen var objektsanställda och att denna anställningsform således var den klart dominerande anställningsformen inom branschen ävensom att förhållandena hos arbetsgivaren inte avvek från denna praxis. Frågan om anställningsform hade inte direkt diskuterats mellan parterna. Det ansågs emellertid helt klart att arbetsgivaren förutsatt att det skulle bli fråga om objektsanställning, något som arbetstagaren, mot bakgrund av praxis inom branschen hade haft anledning att räkna med. Då arbetstagaren inte visat, att arbetsgivaren vidtagit någon särskild åtgärd som varit ägnad att inge honom föreställningen att han skulle bli tillsvidareanställd, ansågs objektsanställning föreligga.

I AD 1982:113 var det arbetsgivarens avsikt att en arbetstagare, efter arbetsgivarens övertagande av den rörelse där arbetstagaren redan tidigare arbetat, skulle först såsom anställd för utförande av visst arbete under en kortare tid delta i tillverkningen av dörrar för viss kund och därefter successivt gå över till att utom ramen för anställningen men i arbetsgivarens lokaler arbeta för annan person, Jönsson, åt vilken bolaget ställt lokaler och maskiner till förfogande samt sedan detta arbete slutförts tillträda en provanställning hos arbetsgivaren. Arbetsdomstolen fann det självklart att ett så synnerligen komplicerat arbetserbjudande måste noggrant och i detalj klargöras för arbetstagaren och att varje oklarhet som kunde uppstå måste drabba arbetsgivaren. Arbetsdomstolen fann det tveksamt huruvida det kunde ha stått klart för arbetstagaren att den anställning som han först tillträdde skulle upphöra sedan han slutfört sin del av arbetet med dörrarna och oberoende av hur läget då var med arbetet åt Jönsson. Ingen hade vidare klargjort för arbetstagaren eller ens berört att arbetet åt Jönsson skulle utföras utom ramen för anställningen. Till detta kom oklarheter beträffande provanställningen. Då arbetsgivaren således i väsentliga hänseenden hade brustit i sin skyldighet att klargöra situationen, fann arbetsdomstolen (maj), en sådan oklarhet föreligga rörande anställningsformen att anställningen måste betraktas som en tillsvidareanställning.

I AD 1984:45 rådde tvist om huruvida en lastbilschaufför i entreprenad- och anläggningsbranschen erhållit tillsvidare- eller objektsanställning. Fråga var om tillämpning av en bestämmelse i byggnadsavtalet av samma innebörd som 4 § 1 st LAS II. Arbetsgivaren hade vid anställningstillfället inte uttryckt sig på ett entydigt sätt och bl a tycktes tal om provanställning ha förekommit. Arbetsdomstolen fann det inte utrett att arbetsgivaren vid anställningstillfället lämnat arbetstagaren sådant besked att denne insett eller bort inse att bolagets erbjudande avsåg en objektsanställning. Arbetsdomstolen, som framhöll att huvudregeln är att oklarhet drabbar den som påstår att annan anställningsform än tillsvidareanställning har avtalats, ansåg tillsvidareanställning föreligga. Något sådant avsteg från huvudregeln, som kan föranledas av att annan anställningsform än tillsvidareanställning enligt fast branschpraxis är det normala på visst område, ansågs inte aktuellt i målet.

I flera av dessa fall har ställts relativt stränga krav på arbetsgivaren när det gällt att klargöra anställningsformen. I AD 1976:23 räckte det inte att arbetsgivaren på ett personalkort, som undertecknats även av arbetstagaren, angivit att anställningen avsåg vikariat. Där arbetsgivarens arbetserbjudande varit av speciellt komplicerad natur har arbetsdomstolen särskilt understrukit, att det åvilar arbetsgivaren att extra noggrant och i detalj klargöra läget för arbetstagaren och att varje oklarhet måste återfalla på arbetsgivaren (AD 1982:113).²⁸

I vissa situationer har arbetsdomstolen emellertid lindrat arbetsgivarens bevisbörda och/eller modifierat presumptionsregeln. För att tidsbegränsad anställning skall anses avtalad krävs inte att arbetsgivaren förmår styrka att arbetstagaren i det konkreta fallet faktiskt insett att anställningen var tidsbegränsad, inte ens att han gör detta sannolikt. T o m om det är så gott som utrett att arbetstagaren inte förstått att anställningen var tidsbegränsad, kan tidsbegränsad anställning anses avtalad, nämligen om arbetsgivaren enligt något slags objektiv bedömning klargjort sina avsikter på ett sådant sätt att arbetstagaren enligt något slags objektiv bedömning borde ha insett dessa (AD 1976:74 och 1977:186).

Längst i framkonstruerandet av en gemensam partsvilja har man gått i det fallet att en fast praxis beträffande anställningsform kan anses råda i viss bransch — AD 1978:167. Skrivningen i detta mål ger vid handen, att arbetsdomstolen inte ens funnit de normala grundsatserna om arbetsgivarens bevisbörda tillämpliga i dessa fall. Uttalandena har dock sannolikt inte tagit sikte på den ursprungliga bevisbördefördelningen som sådan utan på den därtill anslutande grundsatsen att kvarstående oklarhet beträffande överenskommen anställningsform i det enskilda fallet bör gå ut över den part som påstår att annat än tillsvidareanställning avtalats. Arbetsdomstolen skulle således ha modifierat presumptionsregelns styrka för detta fall.²⁹ Inget hindrar väl emellertid att man betraktar saken så, att den part som kan påvisa att fast branschpraxis av visst innehåll föreligger, samtidigt som inget uttryckligen överenskommits om anställningsform vid anställningens ingående, har fullgjort sin bevisbörda. Bevisbördan går därmed över på motsidan, och om inget annat påvisas anses avtal i enlighet

28 Jfr även arbetsdomstolens uttalanden i AD 1978:40 om vad som normalt får anses gälla vid omvandling av en tillsvidareanställning till tidsbegränsad anställning.

29 Jfr Adlercreutz, Avtalsrätt II s 22.

med branschpraxis ha träffats — någon oklarhet kvarstår ej. Som så ofta i samband med avtalstolkning befinner vi oss här i ett resonemang om de subtila — ibland obefintliga — skillnaderna mellan avtalstolkning och utfyllande verksamhet.³⁰

Föreställningen att fråga är om avtalstolkning, inte utfyllning, torde också vara nyckeln till rättsfallet AD 1978:163.

Målet avsåg frågan om en utanförstående arbetstagare, som anställdes vid ett företag där kollektivavtal, som presumerade provanställning under anställningens fyra första veckor om inte annat överenskommits gällde, innehade provanställning eller tillsvidareanställning. Parterna var ense om att någon uttrycklig överenskomst om att tillämpa kollektivavtalets regler på arbetstagaren inte hade förekommit och arbetstagaren hade, såvitt visats i målet, inte ens känt till kollektivavtalets existens. Arbetsdomstolen fann, att arbetstagaren som tagit anställning på en arbetsplats där kollektivavtal gällt sedan lång tid tillbaka enligt fastlagd praxis fick anses ha gjort detta på de villkor som fanns angivna i kollektivavtalet, eftersom inget annat sagts, varför provanställning ansågs föreligga.

Enligt rättsfallet skulle arbetsgivaren således, där han med stöd av 2 § 3 st LAS tillämpar kollektivavtal om tidsbegränsad anställningsform på utanförstående arbetstagare, inte vara skyldig att särskilt beröra frågan om anställningsform med arbetstagaren ifråga vid anställningens ingående eller upplysa om kollektivavtalets existens och innehåll. Detta rimmar illa med presumptionsregeln i 4 § 1 st, som ju är tvingande och tar sikte på ingåendet av det enskilda anställningsavtalet, vilket ju fyller en nödvändig partsbindningsfunktion vid alla anställningar.³¹ Juridiskt-tekniskt kan utgången försvaras endast om man ser frågan som just en tolkning av vad parterna kan anses ha avtalat i detta individuella avtal.³² För arbetstagare som är organiserade i den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen är ju kollektivavtalet direkt bindande, och dettas regler kan i vissa situationer rentav ersätta individuellt uttryckligen avtalade villkor.³³ Beträffande organiserade arbetstagare är det kanske realistiskt att räkna med att dessa genom den egna organisationen hållits informerade om viktiga av-

30 Jfr Adlercreutz, Avtalsrätt II s 12, 17 och 24.

31 Jfr kritik av rättsfallet hos Lunning s 72.

32 Jfr rättsfallet NJA 1967 s 513 liksom Schmidt, Löntagarrätt s 64, Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare s 75 f och Adlercreutz, Avtalsrätt II s 50.

33 Jfr 27 § MBL. Normalt innebär dock kollektivavtalsregler om tidsbegränsad anställningsform — även där fråga är om omvänd presumtion — inget obligatorium utan medger individuellt avtalad tillsvidareanställning.

talsregler beträffande anställningsform såsom förekomsten av en omvänd presumtionsregel. Beträffande utanförstående arbetstagare har arbetsdomstolen emellertid enligt min mening gått alltför långt i framkonstruerandet av en gemensam partsvilja. Utgången i AD 1978:163 rimmar synnerligen illa med uttalandena i förarbetena om den upplysningsplikt som normalt åvilar arbetsgivaren där det inte av andra anledningar är uppenbart för arbetstagaren att anställningen avser begränsad tid.³⁴ Det kan dock tilläggas, att problemet ställs på sin spets endast på områden där kollektivavtal med omvänd presumtion gäller. Flertalet kollektivavtal om tidsbegränsad anställning förutsätter även de överenskommelse härom i det enskilda fallet.

Jag övergår nu till frågan vilken tidpunkt som är den relevanta vid bedömningen av om det stått klart för arbetstagaren att anställningen var tidsbegränsad.³⁵ I förarbetena talas hela tiden om att anställningsformen normalt måste klargöras i samband med anställningens ingående.³⁶ Detta innebär enligt arbetsdomstolens uttalanden i AD 1975:84, att om arbetstagaren tillträder tjänst utan att något klargörande från arbetsgivarens sida skett i nu aktuellt hänseende så är arbetstagaren att anse som tillsvidareanställd. Av samma dom framgår dock att det vid förlängning av tidsbegränsad anställning kan vara berättigat att se annorlunda på situationen.

I målet var arbetstagaren Kerstin Wixe anställd vid Sveriges Radios luleåredaktion fr o m 1.8.1973 t o m 31.7.1974. I målet var ostridigt att det vid avtalstidens utgång var osäkert huruvida någon förlängning av anställningen överhuvudtaget skulle komma att ske. Det var vidare oklart vilken anställningsform som skulle komma att gälla om fortsatt anställning kom till stånd. Dessa oklarheter kvarstod även sedan Kerstin Wixe efter semester återupptog arbetet den 19 augusti 1974. Med hänsyn till att Kerstin Wixe vid arbetets påbörjande varit medveten om att arbetsgivaren tvekade om anställningsformen samt då arbetsgivaren ganska kort därefter genom samtal underrättat Kerstin Wixe om att fråga var om visstidsanställning kunde det enligt arbetsdomstolen inte anses att tillsvidareanställning kommit till stånd redan p g a att Kerstin Wixe utfört arbete från 19.8.1974. Sedan arbetsgivaren bekräftat anställningsformen i brev 10.9.1974 samt Kerstin Wixe där-

34 Jfr även Ds A 1981:6 s 98.

35 Beträffande frågan när anställningsförhållandet över huvud skall anses inlett — vid anställningsavtalets träffande eller vid den tidpunkt arbetet inleddes — se Lunning s 91. Jfr även exempelvis AD 1979:80 (sommargårdsarbete).

36 Jfr prop 1973:129 s 145 och 236 ävensom SOU 1973:7 s 173 f.

efter fortsatt sitt arbete har, fortsatte arbetsdomstolen, bundenhet vid avtal om visstidsanställning uppkommit för båda parter.

Även i andra situationer kan en viss fördröjning i praktiken medges.

AD 1976:88, refererat ovan, avsåg en tjänst som skolvärd. Arbetsdomstolen anförde här ”att tjänsten på sedvanligt sätt har varit utannonserad och att skolstyrelsen härefter på bl a rektors förslag har förordnat en av de sökande — Pettersson — på tjänsten . . . Det av kommunen tillämpade förfarandet med utfärdande av förordnanden står i överensstämmelse med vad som är brukligt vid tjänstetillsättning inom stat och kommun. Det har inte i något lagstiftningssammanhang framskymt att detta förfarande skulle vara oförenligt med anställningsskyddslagen. Då inte heller Pettersson har reagerat mot de av kommunen utfärdade förordnandena får det antagas att de riktigt återger innebörden av de anställningsavtal som har kommit till stånd mellan kommunen och Pettersson. Arbetsdomstolen finner således att avtal om tidsbegränsad anställning har träffats mellan kommunen och Pettersson.”

Enligt sin skrivning innebar domen dock inte, att man uttryckligen accepterade att anställningsformen bestämdes i efterhand. Bestämningen av anställningsform i det skriftliga förordnandet har använts som bevisdatum för vad parterna hade avtalat i anställningsögonblicket. Arbetstagaren torde ha möjlighet att invända att avtal om tillsvidareanställning träffats muntligen, men det ankommer då på honom att styrka detta.

Kanske kan man av AD 1975:84 och 1978:167³⁷ dra slutsatsen, att presumtionsregeln inte tillämpas i fall där båda parter varit medvetna om att anställningsformen lämnats något obestämd under en viss övergångsperiod.³⁸ Det blir senare givetvis en sak för sig att pröva om den så småningom,preciserade begränsningen varit tillåten eller inte. De omständigheter som åberopas som grund för att tidsbegränsa anställningen skall dock ha förelegat redan vid den tidpunkt då anställningen tillträdess.³⁹

37 Målet avsåg påstådd objektsanställning av träarbetare och har refererats ovan. I samband med övergången från en objektsanställning till en annan placerades arbetstagaren några veckor på en tredje byggsplats. Arbetsdomstolen konstaterade, att ”detta senare arbete hade av båda parter uppfattats som en övergångsanordning i väntan på att arbetstagaren skulle påbörja sin andra objektsanställning”.

38 Jfr vad som sagts inledningsvis om betydelsen av parternas ståndpunkter i tvisten.

39 Jfr arbetsdomstolens uttalande i AD 1975:84, att avgörande för bedömningen av om tidsbegränsad anställning är tillåten är förhållandena vid anställningens ingående — avsnittet 3.4.1 nedan. Jfr även AD 1980:5, där anställningen ingicks på villkor att den sedermera skulle accepteras som be-

En frågeställning som nära anknyter till situationen att anställningsformen lämnats svävande mellan parterna är frågan om vilka krav som ställs på precisering av begränsningens art. Av intresse är här arbetsdomstolens uttalanden i AD 1983:113.

Målet avsåg visstidsanställning av journalist vid ett annonsblad. Från arbetstagsidan hade hävdats, bl a att det fick anses vara en nödvändig förutsättning för att tidsbegränsad anställning skulle anses tillåten att arbetsgivaren klargjort vilken typ av visstidsanställning det var fråga om. Arbetsdomstolen anförde här: "Såtil-vida är påståendet uppenbarligen riktigt som att arbetsgivaren måste göra klart för arbetstagaren att det rör sig om en anställning för begränsad tid. Gäller avtalet provanställning, skall det på motsvarande sätt klargöras. I det fall av visstidsanställning som rör vikariat har arbetsdomstolen också ställt krav på att arbetstaga-ren får klart för sig vem han eller hon skall vikariera för eller vilken befattning vika-riatet skall avse. Vid beskrivningen av anställningsavtalets innehåll sker ofta en yt-terligare precisering, varav framgår vilken av de olika punkterna i 5 § anställnings-skyddslagen som åsyftas. Däremot torde man inte med stöd av lagtext eller förarbe-ten kunna ställa det formella kravet att arbetsgivaren alltid skall uttryckligen preci-sera vilket lagrum som åberopas i det enskilda fallet."

Tidsbegränsad anställning kan således anses avtalad även där tidsbe-gränsningen kan motiveras på alternativa sätt utifrån anställningsskydds-lagen eller tillämpligt kollektivavtal utan att någon precisering skett par-terna emellan.⁴⁰ Har parterna enats om att anställningen skall vara tids-begränsad är presumtionsregeln inte längre tillämplig och det närmare in-nehållet i avtalet såväl vad gäller begränsningens art som villkoren i övrigt får preciseras genom tolkning eller utfyllning enligt sedvanliga regler. En-ligt departementspromemorian om ny anställningsskyddslag skulle man exempelvis vid en överenskommelse om provanställning, där parterna inte angivit viss provotid, utgå från den lagstadgade maximitiden (där tre må-nader).⁴¹ Beträffande de refererade uttalandena om vikariat i AD 1983:113 kan sägas, att det egentligen torde vara helt beroende av parternas yrkan-den och ståndpunkter om förbudet mot anonyma vikariat aktualiseras i anslutning till frågan om vilken anställningsform som skall anses avtalad parterna emellan eller som ett led i bedömningen av vikariatets tillåtlighet.

redskapsarbete. Jfr dock även avsnittet 3.4.2, där viss inskolningsperiod ac-cepterades i samband med vikariat utan att arbetstagaren då ersatte någon annan arbetstagare.

40 Jfr avsnittet 3.7 nedan där arbetsgivarens möjligheter att vid tvist åberopa alternativa grunder för den tidsbegränsade anställningen diskuteras.

41 Ds A 1981:6 s 285.

Om den ena parten bestrider att vikariatsanställning avtalats kan saken prövas redan i samband med presumptionsregeln — jämför AD 1976:23. Om parterna i och för sig är ense om att vikariat avtalats får påstådda brister prövas som ett led i frågan om vikariatets tillåtlighet — se AD 1977:186.

Sammanfattningsvis kan sägas, att det framstår som tveksamt om införandet av presumptionsregeln om tillsvidareanställning i anställningskyddslagen verkligen utgör något självständigt bidrag när det gäller att begränsa användningen av tidsbegränsade anställningsformer. Regeln förefaller för det första inte ha inneburit någon egentlig nyhet då den infördes 1973. Samma regel har i rättstillämpningen ansetts följa redan av allmänt tillämpade avtalstolkningsprinciper.⁴² Presumptionsregelns tillämpningsområde kan vidare göras större eller mindre just beroende på om man hänför bedömningen till avtalstolkning eller utfyllning av avtalet. Det kan inte sägas, att arbetsdomstolen genomgående krävt att den gemensamma partsviljan skall ha tagit sig några särskilt manifesta uttryck för att bortse från presumptionsregeln. I synnerhet där fast branschpraxis ansetts föreliggande och beträffande utanförstående arbetstagare som blir bundna av innehållet i kollektivavtal har arbetsdomstolen gått långt när det gäller att acceptera en fiktiv partsvilja.⁴³ Tidsbegränsad anställning i form av objektsanställning anses således tyst avtalad beträffande vissa grupper av byggnadsarbetare där denna anställningsform ansetts vara fast branschpraxis. En förlängning av denna princip skulle kunna leda till att tidsbegränsad anställning ansågs vara den naturligaste anställningsformen också för hela arbetstagargrupper, exempelvis pensionärer eller ungdomar.

42 Jfr AD 1975:51 och 1976:122.

43 Jfr Adlercreutz uttalande apropå synbarhetskravet i Avtalsrätt II s 34 f: "Vilken ringa grad av synbarhet som helst räcker inte, men i detta avseende växlar kraven. I detta vaga subjektiva rekvisit har rättstillämpningen ett smidigt instrument, som kan användas — och eventuellt missbrukas — för att uppnå olika rättspolitiska ändamål".

3.4 Tillåtna fall av tidsbegränsad anställning

Avsikten med föreliggande avsnitt är att beskriva innehållet i gällande regler om tidsbegränsade anställningar och hur de har tillämpats.

De grundläggande reglerna om användningen av tidsbegränsade anställningar ges i anställningsskyddslagen. Den tidigare anställningsskyddslagen ansågs vara restriktiv när det gällde tidsbegränsade anställningar. En restriktiv inställning till dessa anställningsformer är enligt departementschefen grundläggande även för den nya anställningsskyddslagen.¹

De situationer, där tidsbegränsad anställning är tillåten anges i 5 och 6 §§ LAS II.

5 §

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.
2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.
3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.
4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnplikts-tjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.
5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

6 §

Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader.

Även om grundsynen på tidsbegränsade anställningar fortfarande gäller för att vara densamma, har avsevärda utvidgningar skett jämfört med den tidigare anställningsskyddslagen. Avgörande för om anställningen är tillåten i det enskilda fallet är de regler som gällde vid anställningens ingående. Den nya anställningsskyddslagens regler är alltså endast tillämpliga

1 Prop 1981/82:71 s 31 och 43. Jfr dock arbetsdomstolens uttalanden i AD 1984:66.

på anställningar som ingåtts efter den 31 mars 1982.² Inget hindrar att flera av exempelvis punkterna i 5 § LAS är tillämpliga på ett och samma anställningsförhållande. Med hänsyn till att lagen medger tidsbegränsad anställning i samtliga uppräknade fall får antas, att arbetsgivaren i denna situation är fri att välja grund för den tidsbegränsade anställningen. Denna fråga berörs vidare i avsnitten 3.3 och 3.7.

Vissa grupper av arbetstagare är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningsområde — där kan tidsbegränsade anställningar förekomma oberoende av anställningsskyddslagens regler.³ Vidare kan från anställningsskyddslagen avvikande föreskrifter om bl a tidsbegränsade anställningsformer ges i lag eller förordning med stöd i lag — då gäller istället dessa föreskrifter.⁴ Sådan avvikande författningsreglering är ojämförligt vanligast beträffande statligt reglerade anställningar. Genom att anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva kan slutligen avvikande regler om tidsbegränsade anställningar ges i kollektivavtal som ingåtts eller godkänts på förbunds nivå.⁵

Bedömningen av om grund för tidsbegränsad anställning föreligger eller inte skall ske utifrån omständigheterna vid anställningens ingående. Det innebär att försvarliga felbedömningar av den framtida händelseutvecklingen kan ingå i underlaget för beslutet. Det innebär däremot inte att det skulle vara ointressant hur anställningsförhållandet utvecklas efter anställningsavtalets ingående. Avvikelser från vad som ursprungligen avtalades mellan parterna kan innebära att anställningen inte längre kan anses vara av den ursprungligen avtalade typen, utan får anses ha övergått i en tillsvidareanställning. Vid bedömningen om anställningen genom anställningsförhållandets faktiska utveckling ändrat karaktär får man utgå från de egenskaper som anses utmärka varje särskild typ av tidsbegränsad anställning. En säsonganställning skall således från början och fortsättningsvis bestå huvudsakligen av säsongbetonade arbetsuppgifter, en objektsanställning skall vara begränsad till arbetet på den arbetsplats objektet avser osv.⁶

Fortsättningsvis behandlas här var för sig de i anställningsskyddslagen

2 Jfr 2 p övergångsbestämmelserna.

3 Jfr avsnittet 3.1.3 ovan.

4 Jfr avsnittet 3.4.8 nedan.

5 Jfr avsnittet 3.4.9 nedan.

6 Jfr Lunning s 135 f.

tillåtna formerna av tidsbegränsad anställning. Därefter redovisas översiktligt regler om tidsbegränsade anställningar i andra författningar. Slutligen följer en allmänt hållen framställning om möjligheterna till kollektivavtalsreglering och hur dessa utnyttjats av parterna på arbetsmarknaden.

3.4.1 *Arbetets särskilda beskaffenhet*

Enligt 5 § 1 st 1 p LAS II får avtal om tidsbegränsad anställning för viss tid, viss säsong eller visst arbete träffas om anställningen föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

Denna regel motsvarar till det yttre den tidigare regeln i 5 § 2 st 1 p LAS I, endast med den skillnaden att uttrycket arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet nu bytts ut mot arbetets särskilda beskaffenhet.

Även den äldre regeln hade sina förebilder. Redan i äldrelagen gjordes undantag från lagens skyddsregler för sådana arbetstagare vars anställning hade begränsats till viss tid eller visst arbete, om begränsningen föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med praxis i branschen. Åmanutredningen föreslog, att man även i 1974 års anställningsskyddslag skulle tillåta tidsbegränsad anställning när sådan föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen.⁷ Utredningen avsåg att med denna lokution täcka in hela det tillåtna området för tidsbegränsade anställningar. Sålunda skulle denna formulering omfatta såväl prov- som vikariats- och praktikanställningar.⁸ I 1974 års anställningsskyddslag begränsades dock rätten till tidsbegränsade anställningar jämfört med utredningens förslag, och samtidigt med att regeln om arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet fick sitt smalare tillämpningsområde kompletterades lagtexten med en uttrycklig regel om att visstidsanställning var tillåten även vid vikariat och praktikarbete.

Beträffande tillämpningsområdet för regeln om tidsbegränsade anställningar i här aktuellt hänseende anförde departementschefen:

”Som exempel på fall när anställning för viss tid e.d. får anses befogad kan tas det fallet att en byggnadsarbetare anställs för visst bygge, att en arbetstagare med

7 Se SOU 1973:7, lagförslaget 6 §.

8 SOU 1973:7 s 174.

speciella yrkeskunskaper anställs för en viss bestämd arbetsuppgift som kräver dessa särskilda yrkeskunskaper eller att en arbetstagare anställs för arbete som på grund av naturens växlingar eller liknande anledning kan bedrivas endast viss del av året. Gemensamt för dessa fall synes mig vara att den särskilda anställningsformen är föranledd av arbetets särskilda beskaffenhet.”⁹

Det är att märka, att departementschefen när han beskriver innebörden av uttrycket arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet i det citerade avsnittet använder det uttryck, arbetets särskilda beskaffenhet, som nu kommit att inflyta i själva lagtexten. Ändringen i lagens ordalydelse har också förklarats såsom en jämkning av uttryckssättet i syfte att lagtexten tydligare än hittills skall återge vad som — redan från början — åsyftats.¹⁰ I propositionen till 1982 års anställningsskyddslag refererar departementschefen till det i propositionen 1973 anförda exemplet från byggnadsbranschen och menar, att tanken redan från början måste ha varit att det var de särskilda förutsättningarna och den traditionella formen för verksamhetens bedrivande snarare än själva arbetsuppgifternas beskaffenhet som ansågs motivera tidsbegränsad anställning i dylika fall. Inte desto mindre hade lagtextens utformning föranlett svårigheter för rättstillämpningen i just byggnadsbranschen. Departementschefen fortsatte:

”Detta ger emellertid anledning att peka på att det även finns andra fall i vilka det med gott fog och med ett liknande synsätt kan sägas att arbetets särskilda beskaffenhet motiverar tidsbegränsning av anställningsavtal. De följande exemplen har hämtats från den statliga sektorn av arbetsmarknaden mot bakgrunden av att 1973 års förarbeten och domstolsavgöranden i huvudsak har avsett den privata arbetsmarknaden.

Enligt riksdagens beslut bedrivs ofta forsknings- och utvecklingsarbete genom externa finansiärer (t.ex. forskningsråden) vilka enligt givna föreskrifter skall vara flexibla i sin anslagsgivning och endast stödja olika projekt som befinnns uppfylla de krav i fråga om bl.a. inriktning och kvalitet som tid efter annan måste ställas. Själva forsknings- eller utvecklingsarbetet bedrivs emellertid under huvudmannaskap av myndigheter eller institutioner, vilka saknar varje som helst inflytande över finansieringen. Arbetet ingår inte heller i deras budgeterade normala verksamhet. Ett annat exempel är den s.k. uppdragsverksamhet som många myndigheter numera bedriver. Oftast har den sin grund i särskilda beslut av statsmakterna varigenom myndigheterna åläggs att — allt efter omständigheter som de själva inte kan påverka — göra särskilda insatser vid sidan av den fortlöpande normala verksamheten. Ett bland flera exempel är den verksamhet som riksantikvarieämbetet från och till måste bedriva med extrainkallade arkeologer med anledning av de regler i fornminneslagen, varigenom varje markexploatör åläggs att låta arkeologiskt

9 Prop 1973:129 s 145.

10 Prop 1981/82:71 s 118 f.

undersöka fornlämningar som påträffas under markarbetenas gång. Man kan också nämna de fall då t.ex. statens järnvägar och vägverket får särskilda medel för att bedriva sysselsättningsfrämjande åtgärder i någon del av landet utan att arbetet för den skull ges formen av beredskapsarbete. Andra exempel är den verksamhet som vissa myndigheter bedriver i utlandet (se prop. 1980/81:100 bil. 14 och 171, NU 58, rskr 426). Här kan slutligen upprepas motivuttalandet, när anställningsskyddslagen år 1974 skulle anpassas till förhållandena på den statliga sektorn, om vissa anställda i de statliga kommittéerna. För i varje fall ordförande, sakkunniga, experter och sekreterare ligger det i arbetets särskilda beskaffenhet att det skall upphöra när kommittéarbetet är avslutat, vare sig det sker genom ett slutbetänkande eller på annat sätt. . .

I de nyss beskrivna fallen kan de omständigheter under vilka verksamheten bedrivs motivera att man tillåter tidsbegränsning av anställningsavtal på grund av arbetets särskilda beskaffenhet. En viktig omständighet i åtskilliga hithörande fall är att statsmakterna har genom beslut om finansieringen eller på annat liknande sätt på förhand dragit upp den tidsmässiga ramen för en viss verksamhet som det ankommer på en myndighet att genomföra, eller i varje fall undandragit myndigheten själv möjlighet att besluta om denna ram. Man kan vidare urskilja det ifrågasättande arbetet som något fristående inom den totala ramen av den verksamhet som bedrivs, inte med nödvändighet så att arbetsuppgifterna som sådana till sin art skiljer sig från vad som eljest förekommer i verksamheten men väl så att författningsbestämmelser, en annan myndighets beslut eller andra liknande omständigheter föranleder att ett på förhand avgränsbart arbete måste utföras vid en viss tid och med en personal med vissa kvalifikationer. Har man då inte i och för sig anledning att räkna med ytterligare liknande uppdrag som skapar sysselsättning i omedelbar anslutning till det första arbetet och är inte heller i övrigt omständigheterna sådana att det ter sig praktiskt genomförbart och meningsfullt med tillsvidareanställning, bör det anses röra sig om arbete av särskild beskaffenhet i den här behandlade meningen. Detsamma gäller anställningar där det ligger i arbetets natur att en viss arbetstagare inte bör komma i fråga för fortsatt anställning, när den förutbestämda perioden har gått till ända.

I syfte att markera möjligheten till bedömningar av denna innebörd har i den föreslagna lagtexten använts uttrycket "arbetets särskilda beskaffenhet" i stället för "arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet"¹¹

Dessa uttalanden beträffande det statliga området kan sättas i relation till de uttalanden som gjordes redan vid anpassningen av förhållandena på den offentliga sektorn till den tidigare anställningsskyddslagens regler. Som exempel på arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet nämndes tjänster som kommittésekreterare, handelsattachéer, högre förtroendemannabefattningar samt arbetstagare med projekt-, konsult- eller expertuppgifter.¹²

11 Prop 1981/82:71 s 119 ff.

12 Prop 1974:88 s 230.

I övrigt har lagstiftaren ansett att vad som genom arbetsdomstolens tillämpning av 5 § i dess äldre lydelse blivit gällande rätt på det aktuella området i huvudsak bör äga fortsatt giltighet.¹³

Innan denna rättspraxis redovisas finns anledning att uppmärksamma ytterligare ett par hithörande spörsmål, som särskilt uppmärksammats i förarbetena.

Det ena är frågan om tillåtligheten av tidsbegränsad anställning i samband med driftsinskränkningar. I propositionen till 1974 års anställningsskyddslag gjordes uttalanden om att sk rullande visstidsanställning skulle kunna accepteras ifråga om en uppsagd arbetstagare som inte kunde få annat arbete och som tilläts stå kvar i ett krisdrabbat företag för att utföra vissa avvecklingsarbeten.¹⁴ Det råder väl en viss tvekan om huruvida en sådan tidsbegränsad anställning verkligen kunnat komma till stånd enbart med stöd i den tidigare anställningsskyddslagen.¹⁵ Möjligen skulle arrangementet istället kunna betraktas som en giltig överenskommelse om förlängning av uppsägningstid.¹⁶ Enligt nuvarande anställningsskyddslag kan eventuellt 5 § 4 p om tillfällig arbetsanhopning åberopas i en dylik situation. — En i viss mån närliggande fråga är om en köpare som övertar ett företag i samband med driftsinskränkningar kan åberopa av säljaren tidigare gjorda uppsägningar. Också denna situation skulle kunna betraktas så att fråga är om en tidsbegränsad anställning hos köparen.¹⁷ Detta förefaller dock i flertalet fall vara ett främmande synsätt. Visserligen kan väl någon gång överförandet av vissa kunskaper till köparens egen personal under en övergångsperiod anses som arbetsuppgifter av sådan särskild beskaffenhet som avses i 5 § 1 p LAS II.¹⁸ I andra fall kan kanske tillfällig arbetsanhopning åberopas. Enligt min mening ter det sig dock naturligare att anse att fråga i dessa situationer istället är om ett partsbyte på arbetsgivar sidan, något som visserligen kräver medgivande från arbetstagaren men inte skulle anses innebära ett ingående av ny anställning i den mening som avses i 4 § 1 st LAS II. Ett dylikt övertagande av säljarens personal under uppsägningstiden får nämligen främst ses som ett ekonomiskt åtagan-

13 Prop 1981/82:71 s 119.

14 Prop 1973:129 s 236.

15 Jfr Lunning, 4:e uppl s 77 f.

16 Jfr Lunning s 111.

17 Eklund s 230 f.

18 Jfr AD 1981:116.

de gentemot säljaren. Köparens skyldigheter i förhållande till säljarens personal regleras i anställningsskyddslagen av reglerna om beräkning av anställningstid och företrädesrätt till återanställning. Det orimliga i att betrakta varje partsbyte på arbetsgivarsidan som en ny anställning framträder också i den situationen att köparen istället låter en arbetstagare som sagts upp av personliga skäl gå kvar under uppsägningstiden. Att anse detta för tidsbegränsad anställning förefaller än mer främmande, samtidigt som det är svårt att se varför företeelsen som sådan inte skulle kunna accepteras. Tidsbegränsad anställning har inte heller förts på tal i de sammanhang denna situation diskuterats i förarbetena.¹⁹ Problemet kommer därför inte ytterligare att uppmärksammas här.

Det andra spørsmålet är vissa uttalanden med anknytning till 5 § 1 p LAS II som gjorts i specialmotiveringen till 1982 års anställningsskyddslag, nämligen beträffande anställningar inom kulturlivets och massmedias verksamhetsområden liksom beträffande idrottstränare. Redan tidigt uppmärksammades att tidsbegränsad anställning kunde vara befogad vid sådan anställning av konstnärlig eller jämförlig natur, där engagemanget traditionellt brukade vara knutet till en viss säsong, turné eller spelår.²⁰ Anställningsskyddskommittén fick också i uppgift att särskilt uppmärksamma de problem som kunde finnas inom verksamheter där en flexibilitet i rekryteringen och en viss genomströmning av arbetstagare var naturlig med hänsyn till verksamhetens art.²¹ Kommittén granskade särskilt förhållandena inom teater-, film- och musikbranscherna ävensom områdena journalistik, idrott och forskning men fann, att de speciella behov som onekligen förelåg även framledes borde tillgodoses kollektivavtalsvägen. Vissa uttalanden gjordes dock på punkter som man menade borde kunna tillgodoses via rättspraxis inom ramen för existerande regler.²² Denna uppfattning accepterades av lagstiftaren, och departementschefen anförde i anslutning till tidigare citerade stycke:

”De hithörande fallen skiljer sig från de nyss avsedda främst på det sättet att behovet av flexibilitet och genomströmning visserligen är något som kännetecknar hela eller större delen av den verksamhet som bedrivs, men att man inte kan finna

19 Se Ds A 1981:6 s 249 ff och prop 1981/82:71 s 100 f. Se även Lunning s 84 f.

20 Jfr Lunning, 3:e uppl s 57.

21 Dir 1977:102.

22 Ds A 1981:6 s 134 ff (jfr s 83). Beträffande behovet av tidsbegränsade anställningsformer särskilt inom radion och televisionen, se exempelvis även prop 1977/78:91 s 97 f och s 181 ff.

några hållpunkter för att avgränsa vissa uppdrag eller arbeten såsom typiskt sett liggande vid sidan av den ordinarie verksamheten och bedrivna under särskilda förutsättningar. Att någon lagändring inte görs betyder att det även fortsättningsvis får ankomma på de berörda parterna att kollektivavtalsvägen öppna de möjligheter till tidsbegränsning av anställningsavtalen som är behövliga. Lyckas inte det kan särskild lagstiftning få övervägas. Det bör dock erinras om att det även på detta område, liksom på andra, naturligtvis kan förekomma enskilda anställningar i vilka förhållandena är sådana att tidsbegränsning bör tillåtas på grund av arbetets särskilda beskaffenhet (jfr vad som i 1973 års förarbeten yttrades om anställning för speciella uppgifter av någon med specialkompetens eller särskilda yrkeskunskaper). Som ett exempel kan nämnas befattningen som handelssekreterare i utlandet, vilken har fått en sådan utformning att det får anses ligga i arbetets natur att en och samma befattningshavare skall vara anställd endast under en begränsad förordnandeperiod.

När det gäller konstnärligt eller intellektuellt arbete över huvud, och vissa andra slag av arbete som har behandlats i debatten, t.ex. på idrottens område (se Ds A 1981:6 s. 134 ff), kan uppgifterna och de särskilda krav som måste ställas på den anställde motivera att man talar om arbetets särskilda beskaffenhet i den mening som åsyftas här. Det bör därför i allmänhet inte anses stå i strid med lagen att, såsom för närvarande också sker i stor utsträckning, anställa dansmusiker, vissa idrotts-tränare m.fl. för viss tid.²³

Med hänsyn till att arbetsdomstolens praxis på grundval av regleringen i den tidigare anställningsskyddslagen således i huvudsak ansetts böra äga fortsatt giltighet kan det vara lämpligt att här först beskriva denna rättstillämpning. Därefter följer en diskussion av hur den ter sig i ljuset av motivuttalandena till 1982 års lag.²⁴

Frågan om den närmare innebörden av kravet att den tidsbegränsade anställningen skall ha föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet har ställts i relativt många rättsfall sedan 1974 men mindre ofta kommit till prövning, eftersom det inte kunnat styrkas att avtal om tidsbegränsad anställning över huvud ingåtts.²⁵

De uttalanden som gjordes till ledning för rättstillämpningen i 1973 års proposition inskränkte sig på den här aktuella punkten i stort sett till angi-

23 Prop 1981/82:71 s 121.

24 Jfr här anställningsskyddskommittén, som diskuterade möjligheten att ersätta uttrycket arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet med anställningens särskilda beskaffenhet men avvisade denna tanke med hänsyn till det olämpliga i att bryta kontinuiteten i den pågående utvecklingen i praxis och de svårigheter detta skulle kunna leda till, Ds A 1981:6 s 143.

25 Se avsnittet 3.3 ovan.

vandet av de tre exempel som citerats ovan.²⁶ Exempelen hänför sig i tur och ordning till visst arbete, viss tid och viss säsong. Den fortsatta beskrivningen av arbetsdomstolens rättstillämpning kommer även den att utgå från denna indelning, dock att praxis kring visstidsanställning får bilda utgångspunkten.

I AD 1977:91 har arbetsdomstolen själv punktvis sammanfattat vissa omständigheter, som är av avgörande betydelse när det gäller frågan huruvida en visstidsanställning skall anses vara tillåten till följd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet, enligt följande:

1. Arbetsuppgifterna måste vara till sin natur på något sätt tidsbegränsade. De uppgifter som arbetsgivaren vill lösa genom att visstidsanställa arbetstagare skall alltså komma att utföras under en på förhand fastställbar tidsrymd.

2. Ju längre denna tidsrymd är, desto starkare skäl föreligger att istället tillsvidareanställa arbetstagaren.

3. Som regel bör visstidsarbetet på ett ganska markant sätt skilja sig från de arbetsuppgifter som tillsvidareanställd personal utför hos arbetsgivaren.

4. Om alldeles speciella yrkeskvalifikationer krävs jämfört med dem som gäller för tillsvidareanställd personal hos arbetsgivaren, kan detta tala för att visstidsanställning skall anses tillåten.

5. Viss hänsyn kan någon gång böra tas till om arbetsgivarens rörelse har speciell karaktär.

6. Frågan om tillåtligheten av visstidsanställning får i första hand prövas med hänsyn till de förutsättningar som gällde vid tidpunkten för anställningsavtalets träffande.

7. De nyss angivna faktorerna skall sammanvägas till en helhetsbedömning varvid det kan vara befogat allt efter omständigheterna i det enskilda fallet att tillmäta viss faktor särskild vikt.

Dessa principer, som hämtats från AD 1975:84 (Sveriges Radio-målet), synes formulerade med anspråk på att vara generellt giltiga och har också uttryckligen återopats i flertalet av de rättsfall på området som sedan följt — se exempelvis AD 1976:73, 1976:88, 1979:148, 1981:116 och 1983:113.

26 Beträffande uttalanden särskilt angående säsonganställning se dock nedan i detta avsnitt.

Vidare gäller som allmän utgångspunkt, att 5 § 2 st LAS I med hänsyn till sina syften har ansetts böra ges en restriktiv tillämpning.²⁷

Vid en genomgång av arbetsdomstolens praxis finner man följande rättsfall, där frågan om anställning för *viss tid* varit föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet ställts på sin spets.

I det redan omnämnda AD 1975:84 var bl a fråga huruvida två arbetstagare, Johansson och Kerstin Wixe, kunnat anställas för viss tid med stöd av reglerna i 5 § 2 st LAS I. Beträffande Johansson fann arbetsdomstolen att dennes arbetsuppgifter, att fortlöpande och regelbundet svara för filmbevakningen vid ljudradion, knappast kunde anses tidsbegränsade emedan dylik filmbevakning ständigt förekommit vid ljudradion alltsedan 1930-talet samt Johansson själv under så lång tid som nio år svarat för uppgiften, oberoende av att arbetets uppläggning under denna tid varierat. Då man inte heller i övrigt fann någon omständighet som kunde föranleda att Johanssons arbetsuppgifter skulle anses vara av sådan särskild beskaffenhet som avses i 5 § 2 st LAS I fann arbetsdomstolen, att visstidsanställningen av Johansson inte kunde anses tillåten. Beträffande Kerstin Wixe fann domstolen, att hennes arbetsuppgifter, tjänstgöring vid Ungdomsradian i Luleå, otvivelaktigt varit klart avgränsade vid den tidpunkt den aktuella visstidsanställningen ingåtts, men att anställningen avsett relativt lång tid — nära ett år — vartill kom att Kerstin Wixe redan tidigare varit knuten till luleådistriktet under avsevärd tid. Arbetsdomstolen fann vidare, att även om arbetsuppgifterna otvivelaktigt på visst sätt skilt sig från andra uppgifter vid luleåredaktionen så krävde de samtidigt allmänna kvalifikationer av samma slag som åtskillig annan programverksamhet utförd av tillsvidareanställd personal, varför det var tveksamt i vad mån arbetsuppgifterna vid Ungdomsradian varit av särskild beskaffenhet i jämförelse med arbetet i övrigt vid redaktionen. Slutligen fann man, att uppgifterna inte varit klart åtskilda från verksamheten i övrigt vid redaktionen och att Kerstin Wixe också i betydande utsträckning varit verksam vid sidan av Ungdomsradian med mycket varierande arbetsuppgifter ävensom att medarbetare i Ungdomsradian i övrigt ofta varit tillsvidareanställda. Sammanfattningvis kom arbetsdomstolen fram till att övervägande skäl talat mot att visstidsanställning av Kerstin Wixe varit tillåten enligt 5 § 2 st LAS I.

I AD 1976:88 gällde det huruvida visstidsanställning av skolvärd i visst fall varit tillåten. Sedan man konstaterat att arbetstagarens anställningsförhållanden inte i någon mera betydande mån avvikit från övrigas inom samma kollektivavtalsområde anställda vid skolan, att parterna sedermera kommit överens om att skolvärddar skulle anställas tills vidare, att vissa av arbetstagarens arbetsuppgifter — frånvaroregistrering — tidigare hade utförts av tillsvidareanställd personal, hänvisade arbetsdomstolen till de principer som uttalats i domen 1975:84 samt drog slutsatsen att några sådana särskilda omständigheter inte förelegat, vilka motiverat att arbetstagaren anställts för viss tid och ej tills vidare.

27 Se AD 1976:73, 1977:56, 1978:17 och 1979:148. Jfr även uttalanden i AD 1984:66 angående nuvarande anställningsskyddslag.

Det redan tidigare berörda rättsfallet AD 1977:91 rörde en arbetstagare, som genom fyra olika tidsbegränsade förordnanden varit anställd hos Statens Naturvetenskapliga forskningsråd (NFR) såsom assistent vid Sekretariatet för internationell ekologi (SIES). Efter att ha fastslagit att då gällande 7 § 2 st StjL hade samma innebörd som 5 § 2 st LAS I i aktuellt hänseende, övergick arbetsdomstolen till en prövning av målet efter ovan citerade principer. Domstolen fann, att den verksamhet som SIES bedrev genom sin starka anknytning till SIDA i viss utsträckning skilde sig från verksamheterna i NFR:s övriga kommittéer, men ej så avsevärt att detta motiverade att personalen vid SIES anställdes för begränsad tid. Vid den tidpunkt det sista förordnandet meddelats kunde man inte heller med säkerhet fastställa hur länge den verksamhet som drevs av SIES skulle fortgå enbart på grund av att avtalet med SIDA gick ut vid viss tidpunkt. Beträffande arbetsuppgifterna var dessa i huvudsak desamma som andra assistenters vid NFR. Den omständigheten att de krävde speciella kvalifikationer i engelska ansågs inte kunna motivera ett visstidsförordnande. Vid en sammanvägning av berörda omständigheter samt med beaktande av den tid — två och ett halvt år — anställningen varat fann arbetsdomstolen att de särdrag tjänsten haft jämfört med andra assistenttjänster vid NFR inte varit tillräckliga för att motivera ett visstidsförordnande.

AD 1979:148 avsåg frågan huruvida anställning som handelssekreterare kunde tidsbegränsas. Också detta mål avsåg tillämpning av 7 § StjL. Arbetsdomstolen konstaterade här, att man tidigare uppställt den regeln att visstidsanställning är tillåten endast om arbetsuppgifterna till sin natur är på något sätt tidsbegränsade så att de kan utföras under en på förhand fastställbar tidsrymd samt att en handelssekreterares arbetsuppgifter inte är av denna natur. Därefter övergick man till att diskutera huruvida man trots att arbetsdomstolen fastslagit nämnda regel har att räkna med möjligheten att det kan finnas undantag från denna i mycket särpräglade situationer samt till frågan om en handelssekreterares anställningsförhållanden kunde anses vara så särpräglade att en undantagssituation förelåg. Mot bakgrund av att regeringens praxis är att förordna handelssekreterare för vanligtvis fyra år i taget, att denna praxis nyligen hade granskats av en särskild utredning inom handelsdepartementet, att regeringen i viss proposition hade intagit ståndpunkten att praxis skulle bibehållas fortsättningsvis samt att parterna senare i kollektivavtal hade avtalat att handelssekreterare får anställas för begränsad tid konstaterade arbetsdomstolen, att det inte kan betvivlas att det finns goda sakliga skäl för att anställa handelssekreterare för begränsad tid. Utredningen i målet visade emellertid att det finns exempel på fall när handelssekreterare tjänstgjort under längre tidsperioder, i målet exempelvis nio år, eller rentav erhållit tillsvidareanställning, varför det således i vissa situationer ansetts vara en fullt godtagbar lösning att en person tjänstgör som handelssekreterare under längre perioder. Tvärtemot ganska klara uttalanden i förarbetena,²⁸ fann arbetsdomstolen efter en sammanfattande bedömning, att det inte kunde anses att handelssekreterares anställningsförhållanden är så särpräglade att de motiverar något undantag från den allmänna principen att arbetsuppgifterna skall vara på något sätt tidsbegränsade för att förord-

nande på viss tid skall kunna komma ifråga. Tillsvidareanställning ansågs föreliggande.

AD 1981:116 slutligen, avsåg det fallet att säljaren av ett mindre bolag för tillverkning av en av honom själv konstruerad truck, sedan samtliga aktier överlåtits på viss annan person, enligt köpeavtalet skulle kvarstå som anställd hos bolaget under tiden den 1 maj 1978—30 april 1979 för att "biträda vid bolagets marknadsföring samt produktutveckling och teknisk dokumentation". Anställningen kom att upphöra vid den avtalade tidsperiodens slut på föranledande av bolaget. Tvist uppstod huruvida anställningen varit föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet i den mening som avsågs i 5 § 2 st LAS I. Arbetsdomstolen fann, att det typiskt sett bör vara tillåtet enligt anställningsskyddslagen att i samband med att ett småföretag byter ägare bereda den förre ägaren en tidsbegränsad anställning för att underlätta den nya innehavarens övertagande av rörelsen. I samband härmed uppmärksammade domstolen att utformningen av arbetstagarbegreppet numera kunde lägga hinder i vägen för att ge dylikt samarbete annan avtalsform än anställningens.²⁹ Beträffande frågan om de arbetsuppgifter som anförtros forna ägare i dylika situationer kunde anses vara tidsbegränsade framhölls, att det låg i sakens natur att själva överföringen av den förre ägarens erfarenhet och kunnande kunde äga rum endast under en begränsad tid. Efter hand förvärvade den nye företagsledaren den erforderliga kompetensen att på egen hand sköta företaget och övergångsstadiet var då passerat. Omständigheterna i det enskilda fallet fick avgöra hur lång övergångstid som kunde anses erforderlig. Frågan var vidare om det kunde göras gällande att arbetsuppgifter var speciella och därigenom skilde sig från de arbetsuppgifter hos arbetsgivaren som utfördes av tillsvidareanställd personal. Arbetsdomstolen fann, att det typiskt sett måste antas att arbetsuppgifterna som anförtros den förre ägaren i syfte att underlätta för den nye innehavaren att överta rörelsen är speciella i den mening som avses i anställningsskyddslagen, men att man härvid fick fästa uppmärksamhet vid att den förre ägaren inte i huvudsak sysselsattes med samma arbetsuppgifter som övriga arbetstagare. I det aktuella fallet konstaterade arbetsdomstolen, att anställningen visserligen inte fullt ut kommit att motsvara vad som ursprungligen åsyftats, men att arbetstagaren dock i betydande utsträckning verkat på det sätt som avsetts, att uppkomna avvikelser inte ursprungligen åsyftats utan hade sin grund i efter avtalets ingående uppkomna samarbetssvårigheter och att anställningen stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagen. Härvid fästes särskild vikt vid att inget i målet tydde på något kringgåendesyfte.

Arbetsdomstolen har i sin bedömning av ifrågavarande mål utgått ifrån de förutsättningar som gällt vid tidpunkten för anställningsavtalets ingående. Vad som hänt under anställningens gång, dvs hur anställningen i praktiken gestaltat sig, har emellertid också haft betydelse för bedömningen.³⁰

29 Jfr avsnittet 3.1.1 ovan.

30 Jfr Lunning s 135 ävensom exempelvis AD 1975:84 (Kerstin Wixe) och AD 1981:116.

Arbetsdomstolen har härefter gjort en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter i målet, vilken kan beskrivas som en diskussion kring följande frågor:

1. Är arbetsuppgifterna till sin natur tidsbegränsade?
 2. Skiljer sig kvalifikationskrav och arbetsuppgifter från vad som gäller för eventuell tillsvidareanställd personal?
 3. Hur lång är anställningstiden?
 4. Vilka förutsättningar gäller i övrigt för arbetsgivarens verksamhet?
- Alltefter omständigheterna i det enskilda fallet kan man sedan ha tillmätt viss faktor särskild vikt.

Frågan om arbetsuppgifternas tidsbegränsade karaktär — eller snarare brist på sådan — synes i flera rättsfall ha tillagts avgörande betydelse. I AD 1979:148 får man närmast uppfattningen att just tidsbegränsad natur normalt är en så gott som absolut förutsättning för att tidsbegränsad anställning över huvud skall kunna komma ifråga, låt vara att domstolen antar att undantag kan ske i mycket särpräglade situationer. Redan i AD 1975:84 synes, i fallet Johansson, visstidsanställning ha avvisats med hänsyn till att arbetsuppgifterna inte befanns vara tidsbegränsade, även om avgörandet formellt skedde inom ramen för en helhetsbedömning. Även i AD 1981:116 har arbetsuppgifternas tidsbegränsade karaktär tillagts stor vikt vid bedömningen. I AD 1976:88 och 1977:91 synes arbetsdomstolen däremot ha glidit över frågan om arbetsuppgifternas tidsbegränsade natur och lagt tyngdvikten på andra omständigheter, i det senare fallet rentav efter att synbarligen ha besvarat den tidigare frågan nekande. — Redan här kan man således ställa frågan huruvida arbetsdomstolen i rättstillämpningen verkligen upprätthållit kravet på att arbetsuppgifterna till sin natur skall vara tidsbegränsade, eller medgivit att tyngdpunkten istället kan läggas på den förklarande omskrivningen att de skall vara på förhand tidsbestämda, vilket då kan bero på rent organisatoriska förutsättningar för verksamheten. I de senare fallen kommer tyngdpunkten att istället glida över på bedömningen av om arbetsuppgifterna är av särskild karaktär jämfört med arbetsgivarens verksamhet i övrigt respektive vilka förutsättningar som i allmänhet gäller för verksamhetens bedrivande (AD 1977:91). Att arbetsdomstolen möjligen i praktiken känt sig tämligen bunden av lagtextens krav på att arbetsuppgifterna redan till sin natur skall vara särskilda återspeglas dock av att man endast i ett av de prövade fallen funnit skäl för tidsbegränsad anställning föreligga, och då i ett mål där arbetsuppgifternas tidsbegränsade natur ansågs helt klarlagd (AD 1981:116).

AD 1981:116 är vidare det enda av de refererade rättsfallen där arbetsdomstolen funnit de skillnader i arbetsuppgifter som eventuellt funnits i förhållande till tillsvidareanställd personal vara så markerade att de kunnat motivera en tidsbegränsad anställning. I flera fall har arbetsdomstolen vidare särskilt poängterat att de kvalifikationer som erfordrades för de arbetsuppgifter den tidsbegränsade anställningen avsåg inte skilt sig från de krav som normalt uppställdes i arbetsgivarens verksamhet (AD 1975:84, Wixe, och 1977:91). I arbetsdomstolens praxis markeras således tydligt, att tidsbegränsad anställning föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet inte är tillåten när fråga uteslutande är om tillfälligt ökad arbetsbelastning i den verksamhet arbetsgivaren normalt bedriver med tillsvidareanställd arbetskraft.³¹

Enligt arbetsdomstolens uttalanden i AD 1975:84, måste man ta hänsyn till att arbetsgivarens verksamhet någon gång kan vara av speciell karaktär och därför medföra särskilda behov av att anställa personal för begränsad tid. Detta kan, som i Sveriges Radio-fallet, bero på arten av arbetsgivarens verksamhet, men också på att denna inte kan planeras så att arbetsuppgifterna utförs av tillsvidareanställd personal. I de situationerna skulle man, enligt arbetsdomstolen, kunna acceptera visstidsanställning även om arbetsuppgifterna inte i någon högre grad skiljer sig från vad som förekommer i arbetsgivarens vanliga verksamhet så länge arbetet är klart avgränsat och av kort varaktighet. Det måste dock framhållas, att arbetsdomstolen inte i något av de refererade fallen funnit utrymme för tillämpning av dessa domskälsvis antydda principer.

Beträffande anställningstidens längd gäller att den i samtliga berörda rättsfall har varit relativt lång, aldrig under ett år och ofta avsevärt längre. Som nämnts gäller i princip att ju längre anställningstiden är desto starkare skäl anses föreligga att istället tillsvidareanställa arbetstagaren.³² Någon absolut maximigräns finns emellertid inte,³³ utan längden är relaterad till de särskilda krav arbetsuppgifterna ställer, varför en tidsbegränsad anställning som kräver mycket speciella yrkeskunskaper kan antas få fortgå också under lång tid.

Det hittills sagda har i huvudsak tagit sikte på visstidsanställningar.

Säsonganställning fick en något utförligare behandling i förarbetena till

31 Jfr dock nedan avsnittet 3.4.4.

32 Se även AD 1977:17.

33 Jfr dock vad som sägs om säsonganställning nedan.

1974 års anställningsskyddslag än övriga kategorier av tidsbegränsad anställning. Anledningen var bl a de gränsdragningsproblem som kunde antas uppstå mellan s k fasta säsonganställningar och egentliga säsonganställningar enligt 5 §. Till de egentliga säsonganställningarna hörde enligt uttalanden i propositionen endast sådana anställningar som ingicks varje säsong för sig, varefter man fortsatte:

”Utanför begreppet faller alltså anställningar som visserligen är säsongbetonade men som formellt består mellan varje säsong, eventuellt med en viss tids permittering. Anställningar som hör till den senare kategorin och som alltså formellt är att anse som tillsvidareanställningar förekommer inom exempelvis stuveribranschen, där den egentliga arbetssäsongen utgörs av den isfria tiden i hamnarna. Egentlig säsonganställning är vanlig inom jordbruket, livsmedelsindustrin, trädgårdsbranschen och skogsbruket. Anställningstiden omfattar ofta endast ett fåtal månader, men det finns också exempel på säsonganställningar som utsträcks över 8—9 månader om året eller mer. De begränsningar som nu införs när det gäller möjligheten att använda tidsbestämda anställningar torde dock medföra att säsonganställningar som omfattar en mycket stor del av året blir mindre vanliga. En anställning som omfattar hela året bör givetvis aldrig kunna betecknas som säsonganställning.”³⁴

Även i betänkandet anfördes en rad exempel på branscher där säsonganställning ansågs allmänt förekommande.³⁵ Det i specialmotiveringen nämnda exemplet från konfektionsindustrin torde dock ha mist sin aktualitet genom att möjligheterna att medge tidsbegränsad anställning enbart med stöd av tidigare branschpraxis i princip slopades i den slutliga lagen.³⁶ Även i propositionen till den nya anställningsskyddslagen görs vissa kompletterande uttalanden om var säsonganställning brukar förekomma.³⁷

Beträffande säsonganställning finns i arbetsdomstolens praxis endast två rättsfall, AD 1976:23 och 1981:152, där frågan om säsonganställnings tillåtlighet ställts på sin spets.³⁸

34 Prop 1973:129 s 236 f, se även s 147 f.

35 SOU 1973:7 s 139. Jfr även uttalanden i propositionen till äldrelagen, prop 1971:107 s 63, 87, 119 och 140.

36 SOU 1973:7 s 174. Jfr Schmidt, Löntagarrätt s 108.

37 Se prop 1981/82:71 s 122.

38 I AD 1976:100 kom frågan aldrig till prövning emedan arbetsgivaren inte kunde styrka att avtal om säsonganställning slutits, medan i AD 1977:98 (golfinstruktör), 1979:80 och 1982:16 (båda avsåg lekledare på kommunal sommargård) frågan om säsonganställningens tillåtlighet var ostridig mellan parterna. Det senare var även fallet i AD 1976:52, som gällde visstidsanställning av restaurangchef i säsongmässig båttrafik. I AD 1976:100 uttala-

I AD 1976:23 var fråga huruvida säsonganställning vid sågverk varit förenlig med reglerna i 5 § 2 st LAS I. Arbetstagaren hade anställts vid sjöupplaget vid ett sågverk som påstickare vid barkverkets virkesintag, ett arbete som pågick endast under den isfria delen av året, normalt under tiden april—december. Arbetsdomstolen fann här, att arbetet på grund av naturens växlingar måste avbrytas under en inte oväsentlig del av året, att den arbetsstyrka — tolv man — som sysselsattes i arbetet inte kunde antas ha regelbunden sysselsättning hos arbetsgivaren under återstående del av året, att tillgången på arbete vid sågverket i övrigt inte varierat under året på sådant sätt att timmerhanteringen vid sjöupplaget lämpligen kunnat omhänderhas av tillsvidareanställd personal samt att arbetstagarens arbetsuppgifter varit klart specificerade, varför säsonganställning ansågs tillåten.

AD 1981:152 avsåg frågan om tidsbegränsad anställning som chaufför på slamsugningsbil utgjort en enligt 5 § LAS — det i målet i och för sig tillämpliga kollektivavtalet var likalydande med anställningsskyddslagen på denna punkt — tillåten säsonganställning, dvs om säsonganställning föranletts av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Hos arbetsgivaren fanns tre slamsugningsbilar med chaufförer. Två av dessa chaufförer var tillsvidareanställda medan den tredje enligt arbetsgivarens mening var att anse som säsonganställd. Bakgrunden till anställningen var att det på grund av snö och kyla inte fanns någon möjlighet att hålla tre slamsugningsbilar sysselsatta under tiden december—mars/april. Därför avställdes regelmässigt ett fordon under denna period. På grund av den jourtjänst som firmen bedrev måste dock åtminstone en bil finnas till hands vid akutfall, exempelvis vid översvämningar. Svårigheterna var stora att hålla de två tillsvidareanställda slamsugningsförarna sysselsatta under vinterperioden. De brukade sysselsättas med snöröjning, reparationsarbeten m m. Med hänsyn till vad som framkommit i målet beträffande slamsugningsarbetets natur fann arbetsdomstolen övervägande skäl tala för att anse detta arbete som säsongbetonat. Slamsugningsarbete kunde således normalt inte, eller endast i mycket ringa omfattning, bedrivas under tid av året då snö och kyla lade hinder i vägen. Det var alltså naturens växlingar som föranledde avbrott i arbetet under en inte oväsentlig del av året. Arbetsdomstolen framhöll i detta sammanhang, att det inte förelåg något krav på att en säsonganställning i dylika fall skulle avse viss kortare tid. Arbetsdomstolen fann vidare, att slamsugningsarbetet varit klart avgränsat från övrig verksamhet i firmen. Med hänsyn till arten och omfattningen av den sysselsättning som under vintern erbjöds de två tillsvidareanställda chaufförerna fann arbetsdomstolen inget hinder föreligga mot säsonganställning av den tredje chauffören. Säsonganställningen befanns således föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet.

Även här synes arbetsdomstolen ha resonerat utifrån de tidigare redovisade principerna. Arbetsuppgifterna har befunnits naturligt tidsbegränsa-

de dock arbetsdomstolen — fråga var om rätt till permitteringslön i mellan-säsongerna — att det beträffande flottlägningsarbete ligger nära till hands att anse detta som säsongbetonat.

de genom klimatberoendet. Beträffande anställningens längd har arbetsdomstolen i bägge fallen ansett, att ett cirka tre månaders uppehåll mellan säsongerna varit ett inte oväsenligt avbrott i arbetet och kunnat motivera säsonganställning. Samtidigt är att märka, att arbetsdomstolen i AD 1981: 152 särskilt poängterat att det inte uppställts något krav på att säsonganställning skall avse viss kortare tid. Detta uttalande står i kontrast till departementschefens tidigare citerade uttalande, att säsonganställning omfattande en mycket stor del av året skulle komma att försvinna med antagandet av anställningsskyddslagen.³⁹ Vid remissbehandlingen framfördes från Skogsarbetareförbundet krav på att säsonganställning som omfattade mer än nio månader borde anses som tillsvidareanställning.⁴⁰ Under alla förhållanden finns vid säsonganställning — till skillnad från visstidsanställning och anställning för visst arbete — en naturlig maximigräns för anställningen — nämligen kalenderåret.

Arbetsdomstolens bedömning i förevarande fall har emellertid inte stannat vid ett konstaterande av att fråga varit om säsongmässigt beroende arbetsuppgifter, utan man har även lagt vikt vid att arbetsuppgifterna varit väl preciserade samt att arbetsgivarens verksamhet i övrigt inte medgivit en sådan planering att arbetet kunnat utföras av tillsvidareanställd personal. Av båda rättsfallen synes framgå, att det vid säsongarbete är ett möjligen nödvändigt men inte tillräckligt skäl för tidsbegränsad anställning att arbetsuppgifterna till sin natur är säsongbegränsade. Hänsyn tas även till arbetsgivarens verksamhet i det enskilda fallet.⁴¹ Prövningen av de förutsättningar under vilka verksamheten bedrivs i det enskilda fallet synes kunna leda till att en under andra omständigheter acceptabel säsonganställning underkännes.

39 Prop 1973:129 s 237.

40 Prop 1973:129 s 332. Se även Bylund-Viklund som i sin bok *Arbetsrätt i praktiken* 1978 s 16 anförde, att gränsen — annat än i rena undantagsfall — skulle gå vid tio månaders anställning samt att exempelvis en pälbutik som hade stängt två månader under sommaren inte skulle kunna säsonganställa personal för resterande del av året och att detsamma skulle gälla exempelvis biograf med sommarstängning. Dessa uttalanden har utelämnats i en senare kommentar av bl a samma författare, *Nya anställningsskyddslagen 1982*. Tillåtligheten av tidsbegränsad anställning i de anförda exemplen torde före 1982 ha kunnat ifrågasättas även på andra grunder än den anförda.

41 Se även exempelvis AD 1976:100.

Slutligen återstår att behandla det tredje huvudfallet; nämligen anställning för *visst arbete* föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Anställning för visst arbete betecknas inom byggnadsbranschen regelmässigt objektsanställning och i andra sammanhang, t ex i samband med forskningsprojekt, förekommer termen projektanställning.⁴² Det finns i arbetsdomstolens praxis åtskilliga rättsfall, som berör dylika anställningar, främst inom byggnadssektorn och i intilliggande branscher, men endast i ett fåtal fall har frågan om visstarbetsanställningens tillåtlighet ställts på sin spets nämligen i AD 1976:73 och 1977:56.⁴³

AD 1976:73 gällde frågan om gassvetsningsarbete vid ett rörledningsföretag var av sådan särskild beskaffenhet att anställning för visst arbete kunde anses tillåten. Fråga var om tillämpning av kollektivavtal, vilket i aktuellt hänseende befanns ha samma innebörd som 5 § 2 st LAS I. Arbetsgivarens verksamhet gällde entreprenad avseende uppförande och fullständigt montage av industrirörledningar och tunggods vid en industrianläggning och av arbetsstyrkan på 75 man var 20 objektsanställda. Arbetsdomstolen framhöll här inledningsvis, att de allmänna principerna från domen 1975:84 i allt väsentligt gäller även för anställning avseende visst arbete. De arbetsuppgifter som avses med avtalet skall vara väl avgränsade. Vid anställningsavtalets ingående måste stå klart vilka arbetsuppgifter arbetsåtagandet avser. Genom att anställningen fixeras till vissa bestämda arbetsuppgifter blir arbetsskyldighetens omfattning preciserad samtidigt som det blir klarlagt hur länge — ungefär — anställningen skall pågå. I det aktuella fallet befanns en tillräcklig precisering av arbetsuppgifterna ha skett, men uppgifterna sammanföll med de arbetsuppgifter som utfördes av tillsvidareanställd personal, anställningen fick en relativt lång varaktighet — åtta månader — vartill kom att arbetsgivarens verksamhet bedrevs med ett markerat inslag av tillsvidareanställd personal medan objektsanställning tillgreps endast för att bemästra särskilda toppar i arbetsbelast-

42 Jfr exempelvis prop 1974:88 s 230 och AD 1975:84 (Sveriges Radio-målet; angående visstarbetsanställning under tiden före anställningsskyddslagens tillkomst).

43 Jag finner inte anledning att, som Lunning s 136 och Sigeman-Victorin s 21, betrakta rättsfallet AD 1975:51 (byggnadsstädning), som ett fall där tidsbegränsad anställning inte godtagits. Objektsanställning avvisades i detta fall p g a att arbetsgivaren inte förmått styrka att sådan anställningsform avtalats och rättsfallet behandlas i avsnittet 3.3, se även referat i avsnittet 3.2.2. Jfr Schmidt, Löntagarrätt s 109 not 24. Objektsanställning har för övrigt åtskilliga gånger aktualiserats i sammanhang där tvisten avsett om tidsbegränsad anställning över huvud ingåtts, se vidare nedan och avsnittet 3.3. Situationer innefattande objektsanställning behandlas även i AD 1982:40 (turordning enligt kollektivavtal), 1982:68 (brytande av ackordsöverenskommelse) och 1983:8 (lönetvist vid anställning för villabygge).

ningen. Tvärtemot arbetsgivarsidans påstående fann arbetsdomstolen att rörledningsbranschen inte var något parallellfall till byggnadsindustrin där man enligt arbetsdomstolen accepterar objektsanställning i sådant nybyggnads- och ombyggnadsarbete, som bedrivs i den traditionella formen att arbetsgivaren såsom entreprenör för ett större husbygge eller ett omfattande anläggningsarbete anställer den grupp byggnadsarbetare som är erforderlig för arbetets utförande, varvid betecknande är att byggnadsarbetarna mestadels är anställda för varje enskilt byggnads- eller anläggningsprojekt och att anställningen upphör när arbetet är slutfört. Med hänvisning till att 5 § 2 st LAS I bör tolkas restriktivt, fann arbetsdomstolen inte heller att några mera långtgående analogier kunde dras av förarbetenas uttalanden angående byggnadsbranschen, så att dessa skulle anses omfatta jämväl större entreprenader inom rörledningsbranschen. Objektsanställningen befanns stå i strid med anställningsskyddslagen.

AD 1977:56 gällde objektsanställning inom elinstallationsbranschen. Även här var fråga om kollektivavtal, som i nu aktuellt hänseende befanns likalydande med 5 § 2 st LAS I. Arbetsgivaren bedrev installationsarbeten på industrianläggningar. Ackordslaget vid den aktuella byggarbetsplatsen uppgick till elva arbetstagare varav åtta var tillsvidareanställda. Arbetsdomstolen fann, att den objektsanställda arbetstagarens arbetsuppgifter inte skilde sig från de arbetsuppgifter som utfördes av tillsvidareanställda montörer samt att det inom branschen även vid större entreprenader förekom ett markerat inslag av tillsvidareanställda montörer, varför branschen — i likhet med rörledningsbranschen — inte kunde anses vara någon parallell till traditionellt bedrivet byggnadsarbete och att arbetsgivaren följaktligen inte heller haft rätt att med stöd av 5 § 2 st LAS I objektsanställa arbetstagaren.

Som synes skedde även här en prövning efter de tidigare anförda principerna.⁴⁴ Kravet på att arbetsuppgifterna skall vara till sin natur på något sätt tidsbegränsade innebär vid objektsanställning att anställningen preciseras till slutförandet av vissa avgränsade arbetsuppgifter på ett särskilt objekt. Detta kan knappast anses innebära att arbetsuppgifterna i egentlig mening är till sin natur begränsade. De upphör inte att förekomma i arbetsgivarens verksamhet som sådan, utan slutförs endast på den med anställningen avsedda arbetsplatsen. Att se varje arbetsplats som en naturlig begränsning förefaller åtminstone ur teoretisk synvinkel vara ett godtyckligt val, och innebär helt enkelt ett accepterande av traditionella organisationsmönster.

Man har i bägge rättsfallen upprätthållit kravet på att arbetsuppgifterna i princip skall markant skilja sig från arbetsuppgifter som utförs av tillsvidareanställd personal hos arbetsgivaren, samt funnit att arbetsgivarens verksamhet — med hänsyn till hur den normalt bedrivs — inte lade några

beaktansvärda hinder i vägen för att arbetsuppgifterna utfördes av tillsvidareanställd personal.

Av AD 1976:73 synes kunna utläsas — utan att arbetsdomstolen närmare motiverat hur man kommit fram till detta — att objektsanställning accepteras inom framförallt nybyggnads- och ombyggnadssektorn i byggbranschen. Detta exempel återkommer visserligen flitigt i anställningskyddslagens förarbeten som ett fall där objektsanställning anses tillåten,⁴⁵ men arbetsdomstolen har ju i AD 1979:148 visat, att man är beredd att sätta sig över ganska klara uttalanden i förarbetena om dessa inte stämmer med arbetsdomstolens tidigare uttalade allmänna principer. Av AD 1976:73 att döma, synes en av anledningarna till att man inom vissa sektorer av byggnadsbranschen accepterar objektsanställning vara att arbetsgivarens verksamhet såsom den normalt där bedrivs inte tillåter en planering där arbetsuppgifterna utföres av tillsvidareanställd personal, eftersom tillsvidareanställd personal nästan helt saknas. Denna organisationsprincip synes dock mera betingad av en fast rotad tradition än av att verksamheten på grund av sin natur inte skulle låta sig organiseras med tillsvidareanställd personal.⁴⁶ — Praxis i branschen är också något som — trots att lagstiftaren frångick Åmankommitténs förslag att låta tillåtligheten av tidsbegränsad anställning bero på sedvänja — har spelat en avgörande roll vid bedömningen i många av de rättsfall där objektsanställning förekommit. Därvid har huvudfrågan emellertid varit en annan än den här aktuella, nämligen huruvida tidsbegränsad anställning över huvud avtalats.⁴⁷ Den närmare betydelsen av praxis härvidlag granskas i avsnittet om krav vid anställnings ingående.⁴⁸ Av dessa rättsfall kan man kanske inte dra några säkra slutsatser om tillåtligheten av objektsanställning i olika sammanhang, men domskälen synes i flera fall utvisa att objektsanställning är en inom vissa områden accepterad anställningsform, se exempelvis AD 1975:51, 1976:4, 1976:30 (jfr här minoritetens uppfattning), 1976:122,

45 Se SOU 1973:7 s 139 f och prop 1973:129 s 145.

46 Att inslaget av tillsvidareanställd personal även inom denna del av byggnadsindustrin många gånger är beaktansvärt torde framgå av bl a AD 1978:167.

47 Se exempelvis AD 1973:42, som avsåg äldrelagens tillämpning på arbetstagar som utförde mindre reparations- och underhållsarbeten, 1975:51 och 1976:4 (båda avsåg byggnadsstädning), 1976:30 (tornsvängkranförare), 1976:122 (stenmontering) och 1977:71 (byggnadsarbetare).

48 Se avsnittet 3.3 ovan.

1978:167 och 1978:132.⁴⁹ Kanske är det så, att vad som är uppenbart ostridigt mellan parterna i dessa sammanhang inte heller ifrågasätts av arbetsdomstolen.⁵⁰ Här kan dock finnas skäl att erinra sig att de bedömningsprinciper som ovan redovisats egentligen ej synes medge att tidsbegränsad anställning generellt tillåts inom en bransch utan att bedömningen också är beroende av omständigheterna i det enskilda fallet.

Där objektsanställning är tradition är det dock möjligt att prövningen förändras därhän att krav på arbetsgivaren att tillsvidareanställa arbetstagar i dessa branscher endast ställs när man i det enskilda fallet lyckats visa att så kunnat ske utan svårighet med den organisation arbetsgivarens verksamhet faktiskt har.⁵¹ Arbetsdomstolen torde inte ha någon ambition att styra branscher som av tradition organiserats på visst sätt till ändrade organisationsformer, även om detta skulle medföra tryggare anställningsförhållanden för arbetstagarna.⁵²

Sammanfattningsvis kan sägas att arbetsdomstolen i hittillsvarande praxis så gott som undantagslöst utgått från en diskussion av arbetsuppgifternas tidsbegränsade karaktär. De därvid framkomna omständigheterna har därefter ställts i relation till hur arbetsuppgifterna förhåller sig till det arbete som utförs av tillsvidareanställda i arbetsgivarens verksamhet och de kvalifikationskrav som ställs på dessa ävensom till förutsättningarna för arbetsgivarens verksamhet i övrigt. Arbetsdomstolen har inte varit främmande för tanken att även arbetsuppgifter som egentligen inte kan bedömas vara av särskild beskaffenhet i och för sig likväl, p g a de förutsättningar som hos arbetsgivaren råder för verksamhetens bedrivande, skulle kunna betraktas såsom varande av sådan särskild beskaffenhet att tidsbegränsad anställning kunde tillåtas.⁵³ Arbetsdomstolen har dock vid sin prövning ställt kravet på särprägel hos dessa förutsättningar så högt att man inte i något av de prövade fallen ansett tidsbegränsad anställning tillåten. I det fåtal av de refererade rättsfallen där tidsbegränsad anställning har accepterats (AD 1976:23, 1981:152 och 1981:116) har det ansetts klarlagt att arbetsuppgifterna varit tidsbegränsade redan till sin natur. Även i

49 Lunning s 136, menar dock att AD 1975:51 utvisar att objektsanställning inte varit tillåten; så även Sigeman-Victorin s 21. Jfr dock Schmidt, Löntagar rätt s 109 not 24.

50 Se exempelvis AD 1976:30 jfrt med AD 1978:167.

51 Se AD 1976:100.

52 Jfr exempelvis Ds A 1981:6 s 82 och 98.

53 Se AD 1975:84, AD 1979:148 ävensom AD 1976:73 och 1977:56.

fall där arbetsuppgifterna är tidsbegränsade till sin natur går arbetsdomstolen in på en prövning av hur arbetsgivarens verksamhet varit organiserad, men då närmast för att undersöka om inte arbetsgivarens organisation av arbetet är sådan att arbetstagaren bort tillsvidareanställas trots att anställningen i första hand avsett vissa tidsbegränsade arbetsuppgifter. De enda avsteg från principen att arbetsuppgifterna till sin natur skall vara tidsbegränsade eller åtminstone särskilda från arbetsgivarens övriga verksamhet, som kan utläsas ur arbetsdomstolens domar är de domskälsvis gjorda uttalandena, som visar att även arbetsdomstolen är beredd att acceptera objektsanställning inom nybyggnads- och anläggningsbranschen.⁵⁴

Frågan är då hur arbetsdomstolens hittillsvarande praxis förhåller sig till de tidigare refererade uttalandena i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag. Har vi anledning att vänta oss några ingripande förändringar i de hittills tillämpade principerna? Skulle utgången i de refererade målen blivit annorlunda om anställningarna ingåtts efter ikraftträdandet av den nya anställningsskyddslagen?

Den principiella modell för bedömningen som uttalandena i förarbetena får anses ge uttryck för, nämligen att bedömningen av tidsbegränsningens natur och kraven på att arbetsuppgifterna är av särskild karaktär måste sättas i relation till förutsättningarna för verksamhetens bedrivande, har alltså redan en viss motsvarighet i arbetsdomstolens tidigare praxis. Även i de senaste motivuttalandena finns begränsande faktorer, såsom att hänsyn skall tas till om man i det enskilda fallet har anledning att räkna med att ytterligare liknande uppdrag som skapar sysselsättning i omedelbar anknytning till det första arbetet kommer att uppkomma, eller om det i övrigt ter sig praktiskt genomförbart och meningsfullt att istället erbjuda tillsvidareanställning.⁵⁵ Vidare förutsätts även i propositionen till 1982 års anställningsskyddslag att den allmänna utgångspunkten vid bedömningen av tidsbegränsade anställningsformer är, att man bör vara restriktiv med att tillåta sådana anställningar.⁵⁶ Med hänsyn till bl a dessa uttalanden kan man inte räkna med en allmänt mer extensiv tillämpning av lagens regler om tillåtlighet av tidsbegränsad anställning i anledning av arbetets särskilda beskaffenhet. Utrymmet för en sådan nyskapande mer extensiv

54 Sigeman-Victorin s 21. Se även Ds A 1980:2 s 31 och 1981:6 s 82 och 98.

55 Prop 1981/82:71 s 120 f.

56 Prop 1981/82:71 s 43. Jfr dock arbetsdomstolens uttalanden i AD 1984:66.

tolkning, där man tar ledning framförallt i organisationsmässiga förutsättningar hos arbetsgivaren, torde dock få anses ha ökat.⁵⁷

Det sagda kan illustreras med arbetsdomstolens bedömning i AD 1984:77, ett av de två fall som hittills prövats på grundval av 5 § 1 p LAS II.⁵⁸

AD 1984:77 avsåg frågan om upprepade förordnanden under tiden januari 1981 till december 1983 för att genomföra utredning rörande glesbygdsutveckling i vissa kommuner inom arbetsgivarens — en länsstyrelse — verksamhetsområde varit tillåtna med stöd av 5 § 1 p LAS II. Arbetsgivaren menade, att arbetsuppgifterna, som avsåg ett särskilt försöksprojekt med uppsökande verksamhet som inte tidigare förekommit och som bekostades med särskilda medel som anslagits av industridepartementet på villkor att de inte användes för tillsvidareanställning, var av sådan särskild beskaffenhet som medgav tidsbegränsad anställning enligt 5 § 1 p LAS II. Arbetsdomstolen fann, att arbetsuppgifterna, som ingått som ett led i det regionala utvecklingsarbete som länsstyrelsen sedan ett antal år ansvarat för och som för övrigt även i det aktuella fallet pågått under närmare tre års tid, inte var av sådan särskild beskaffenhet att tidsbegränsad anställning skulle medgivits enligt tidigare anställningsskyddslag. Det var endast sättet att utföra arbetsuppgifterna, med uppsökande verksamhet, som var särpräglad. Även med beaktande av uttalandena i propositionen till den nya anställningsskyddslagen, som ansågs syfta till att ge ett något större utrymme än tidigare för tidsbegränsade anställningar enligt 5 § 1 p, befanns förordnandet sakna stöd i anställningsskyddslagen. Departementschefens uttalanden om arbete, vars tidsmässiga ramar genom finansieringsbeslut eller dylikt undandragits arbetsgivarmyndighetens beslutsområde, befanns inte tillämpliga i målet. Medel för regionalt utvecklingsarbete hade visserligen här ställts till förfogande av industridepartementet, men de hade utgått under en följd av år utan att några tidsmässiga ramar angivits, uppgick till avsevärda belopp och gav länsstyrelsen relativt fria händer beträffande medlens användning. Beslutet att begränsa anställningen berodde inte heller på medelstilldelningen utan på länsstyrelsens egna bedömningar av hur medlen bäst användes. Eftersom arbetstagarens arbetsuppgifter inte heller framstod som fristående i förhållande till verksamheten i övrigt utan ingått som ett led i det kontinuerliga regionala utvecklingsarbetet, fann arbetsdomstolen förordnandet sakna stöd i 5 § 1 p LAS II. Arbetsdomstolen övergick därefter till att pröva om de föreskrifter regeringen i regleringsbrev meddelat om de regionala utvecklingsmedlens användning, nämligen att de inte fick användas för tillsvidareanställningar, i sig kunde anses medföra rätt att tidsbegrän-

57 Jfr exempelvis Sigeman-Victorin, som menar, att uttalandena synes innebära att de tidigare i arbetsdomstolens praxis angivna huvudkraven tonas ned något, åtminstone i vissa typfall (s 22). Enligt Bylund m fl skulle arbetsdomstolens restriktiva praxis i princip fortsätta oförändrad, dock att vissa ändrade bedömningar aktualiseras främst på det statliga området. Man menar att det inte är troligt att uttalandena och exemplen beträffande det statliga området får någon betydelse för den privata arbetsmarknaden (s 41 ff).

58 Det andra målet är AD 1983:113 och refereras nedan.

sa förordnandet med stöd i 2:6 LOA. Arbetsdomstolen fann, att man måste utgå från att en föreskrift i ett regleringsbrev normalt är ett led i budgetregleringen och inte avsedd att vara en sådan generellt bindande rättsnorm som faller under författningsbegreppet och att ifrågavarande föreskrift inte på föreskrivet sätt kungjorts, varför föreskriften inte ansågs utgöra någon sådan författning som avses i 2:6 LOA. Förordnandet förklarades gälla tills vidare utan tidsbegränsning.

Målet ger inte utrymme för slutsatsen att arbetsdomstolen tagit uttalandena i förarbetena till utgångspunkt för en allmänt mer extensiv tolkning av 5 § 1 p LAS II.

Det finns dock anledning att räkna med att arbetsdomstolen, åtminstone i de i förarbetena särskilt berörda typfallen, tar ledning av lagstiftarens uppfattning om hur dessa situationer i princip bör bedömas. Lagstiftarens ihärdiga påpekanden att vissa arbetsuppgifter förlagda till utlandet som handelssekreterare m m bör anses vara av särskild beskaffenhet i här aktuell mening kan väl knappast fortsättningsvis negligeras.⁵⁹ Beträffande de i propositionen särskilt nämnda rättsfallen AD 1976:73 och 1977:56 framstår det vidare alltså som oklart huruvida det är lagstiftarens uppfattning att objektsanställning i dessa branscher bör tillåtas.⁶⁰

Lagstiftaren har gjort vissa uttalanden om tidsbegränsade anställningar inom kultur- och massmediaområdet.⁶¹ Innehållet i dessa antyder, att lagstiftarens uttalanden avseende främst offentlig verksamhet inte vilar på ett mera principiellt ställningstagande till förmån för en extensivare tolkning av den aktuella lagregeln utan snarare är ett uttryck för mera akut kända behov inom de berörda områdena. Uttalandena om kulturområdet och kringliggande områden är oklara. Å ena sidan sägs sammanfattningsvis att anställningar inom kulturlivet och massmediaområdet i vidsträckt mening, ehuru dessa verksamhetsområden kännetecknas av behov av flexibilitet och genomströmning av arbetskraften, inte uppvisar hållpunkter för att avgränsa vissa uppdrag eller arbeten såsom typiskt sett liggande vid sidan av ordinarie verksamheten och bedrivna under särskilda förutsättningar. Tidsbegränsade anställningar skulle därför i princip även fort-

59 Se AD 1979:148 och vidare prop 1974:88 s 230, prop 1980/81:100 bil 14 s 29 ff och prop 1980/81:171 s 20 ff. Stöd för att tidsbegränsa anställningen finns beträffande vissa av dessa grupper, dock icke handelssekreterare, i lagen (1981:632) om tidsbegränsning av anställning av marknadssekreterare m fl.

60 Prop 1981/82:71 s 119. Jfr dock Ds A 1981:6 s 82, där det framgår att anställningsskyddskommittén inte var av den uppfattningen att det fanns tillräckliga skäl att utvidga tillämpningsområdet för objektsanställning.

61 Prop 1981/82:71 s 121 och Ds A 1981:6 s 134 ff.

sättningsvis här kräva kollektivavtal. Längre fram i texten sägs emellertid, att när det gäller konstnärligt eller intellektuellt arbete över huvud så kan uppgiften och de särskilda krav som måste ställas på den anställde motivera att man talar om arbetets särskilda beskaffenhet i lagens mening, och som exempel anförs dansmusiker och idrottstränare. En något utförligare diskussion beträffande bedömningen på ifrågavarande områden återfinns i departementspromemorian om anställningsskydd.⁶² Enligt anställningsskyddskommittén synes det således vara

”... ofrånkomligt när det gäller kulturområdet, att anställningar för begränsad tid i många fall inte kan grundas direkt på LAS utan måste ha stöd i kollektivavtal. Man kan mot bakgrund av arbetsdomstolens principuttalande inte rimligen hävda, att skådespelare, musiker, journalister eller forskare som engagerats av en teater, ett orkesterföretag, en tidning eller en forskningsinstitution för att arbeta inom ramen för den av arbetsgivaren bedrivna ordinära verksamheten vanligen utför arbetsuppgifter av särskild beskaffenhet i LAS mening. Men ofta föreligger på kulturlivets mångskiftande områden situationer som torde täckas av undantagen i lagen om rätt för arbetsgivaren att träffa avtal om anställning för begränsad tid. Som exempel kan nämnas när behov uppkommer för en teater att för en pjäs engagera en skådespelare för en roll som kräver alldeles speciella kvalifikationer eller när en tidning behöver till sig knyta en journalist med särskild kompetens för att bevaka ett speciellt evenemang eller ett till tiden begränsat skeende. Däremot ter det sig tveksamt i vad mån enbart arbetsgivarens verksamhet som sådan kan grunda rätt till visstidsanställning. Enligt principuttalandet från arbetsdomstolen kan viss hänsyn någon gång böra tas till om arbetsgivarens rörelse har speciell karaktär, men domstolen har ännu inte haft att ta ställning till något konkret sådant fall. Tilläggas må att något lagligt hinder inte synes föreligga för en arbetsgivare vars egentliga verksamhet ligger utanför kulturlivets — exempelvis ett industriföretag — att anställa en person för viss tid i syfte att göra vissa bestämda kulturella insatser inom företaget, t.ex. konstnärlig utsmyckning av företagets lokaler.”⁶³

Anställningsskyddskommitténs uttalanden gjordes på grundval av regelns utformning i 1974 års anställningsskyddslag. Mot bakgrund av regelns omformulering i den nya anställningsskyddslagen och de därtill anknyttande uttalandena i förarbetena jämte arbetsdomstolens tidigare pra-

62 Ds A 1981:6 s 134 ff. Beträffande anställningsvillkoren inom kulturområdet se även Ds A 1981:6 s 44 ff och exempelvis AD 1981:146 och 148 (Malmö stadsteater), 1981:134 (dansorkester), 1981:85 (orkestermusiker), 1981:172 (operettturné) och 1983:130 (fotoassistent). Frilansning har berörts ovan under avsnittet 3.1.1. Idrottsområdet finns vidare behandlat i tillämpningsuppsatsen Fotbollstränarens arbetsrättsliga ställning av Maria Persson, sten-cil, Uppsala 1979.

63 Ds A 1981:6 s 135 f.

xis är det enligt min mening inte orimligt att tänka sig att visstidsanställning av skådespelare, musiker etc, likaväl som objektsanställning inom byggnadsbranschen, är arbete av sådan särskild beskaffenhet som avses i anställningsskyddslagen. En byggmästares verksamhet fortsätter ju vanligtvis med i huvudsak samma sorts arbetsuppgifter år efter år. Varför är anställningens hänförande till viss byggarbetsplats att anse som en naturligare avgränsning än exempelvis anknytningen till en för en viss period planerad verksamhet av konstnärlig art inom teater, radio- eller televisionsområdet? Det faktum att arbetsuppgifter av samma karaktär utförs även av tillsvidareanställd personal kan inte gärna fungera som skiljelinje — även inom traditionell byggnadsindustri förekommer ett inte obetydligt inslag av tillsvidareanställd arbetskraft.⁶⁴ Inom samtliga berörda verksamhetsområden föreligger vidare vanligen traditioner beträffande visstidsanställning.⁶⁵ Jag tycker snarare det är orimligt att påstå att här skulle föreligga någon artskillnad. En skillnad kan emellertid vara graden av enighet i anställningsformsfrågan mellan arbetsgivar- och arbetstagar sidan inom de olika branscherna.⁶⁶ Som tidigare nämnts har frågan om tillåtlighet av objektsanställning inom den traditionella byggnadssektorn ännu inte ställts på sin spets i rättspraxis bl a därför att den i de rättsfall där dylik anknytning funnits oftast varit okontroversiell mellan parterna. En bakomliggande orsak till denna större enighet inom byggnadssektorn kan vara att det där ofta även är ett arbetstagarintresse att tillsvidareanställning inte anses föreligga eftersom detta kunde medföra problem i form av tvångsförflyttningar etc. En annan sak är att de särskilda behov som ansetts föreligga inom kulturlivets m fl områden inte alltid skulle få en tillfredsställande lösning ens om tidsbegränsad anställning ansågs tillåten.⁶⁷

I ett rättsfall från senare tid, AD 1983:113, har frågan om visstidsanställning enligt 1982 års anställningsskyddslag av en journalist med anledning av arbetets särskilda beskaffenhet prövats.

AD 1983:113 gällde en journalist som knutits till en annonstidning för perioden den 13 september—31 december 1982. Sedan arbetsdomstolen funnit, att journalisten varit att anse som arbetstagare hos tidningen och inte, som arbetsgivaren på-

64 Jfr Ds A 1981:6 s 144 f och AD 1978:167.

65 Jfr Ds A 1981:6 s 98.

66 Ds A 1981:6 s 140 f och 144.

67 Exempelvis är den företrädesrätt till återanställning som kan följa med längre visstidsanställning ofta ett problem, se Ds A 1981:6 s 139 f och vidare nedan avsnittet 3.5.4.

stått, åtagit sig arbetet som frilansare/självständig uppdragstagare,⁶⁸ övergick man till att pröva om visstidsanställningen varit tillåten enligt 5 § 1 p LAS II. Arbetsdomstolen fann, att den tidsbegränsade anställningen föranletts av planer på att förändra tidningens verksamhet från att vara annonsblad till en ortstidning, att den huvudsakligen avsåg uppgifterna att utreda och söka lägga grunden till den planerade nyordningen, att denna uppgift till övervägande delen varit avgränsad och av engångsnatur, att den i huvudsak skilt sig från arbetsuppgifter som tidigare utförts på tidningens redaktion samt avsett en kortare tidsperiod och att därför övervägande skäl talade för att anse anställningen tillåten enligt 5 § 1 p LAS II.

Utgången i detta rättsfall ligger väl i linje med de i tidigare rättspraxis uppdragna principiella kraven på arbetsuppgifternas tidsbegränsade natur, förhållandet till tillsvidareanställdas arbetsuppgifter etc, och kan knappast tas till intäkt för påståenden om en utökning av utrymmet för tidsbegränsade anställningar inom denna sektor.

Sammanfattningsvis kan sägas, att arbetsdomstolen när det gäller tidsbegränsad anställning p g a arbetets särskilda beskaffenhet hitintills anlagt ett tämligen restriktivt synsätt. Domstolen nöjer sig inte med en noggrann prövning av om arbetsuppgifterna är av särskild beskaffenhet utan prövar även om arbetsgivarens verksamhet i det enskilda fallet motiverat tidsbegränsad anställning eller om verksamheten möjligen varit organiserad så att arbetstagaren bort tillsvidareanställas trots att anställningen i första hand avsett vissa tidsbegränsade arbetsuppgifter. Av de domar som berör s k objektsanställning får emellertid anses framgå, att arbetsdomstolen inte genomgående är beredd att ställa samma höga krav. Vid bedömningen av vad som är att anse som arbete av särskild beskaffenhet tas hänsyn också till vad som kan anses vara traditionella verksamhetsformer i branschen. Liknande överväganden kan antas ligga bakom uttalandena i den nya anställningsskyddslagen beträffande dansmusiker, idrottstränare m fl. Även andra motivuttalanden, som dock i huvudsak rör den statligt reglerade sektorn, pekar på att lagstiftaren velat ge regeln i 5 § 1 p en något extensivare tolkning som medger större hänsynstagande till de villkor under vilka arbetet traditionellt utförs hos arbetsgivaren, oavsett om dessa kan sägas medföra att arbetet i sig får särskild karaktär. — Till försvar för en regeltillämpning som innebär att traditionella verksamhetsformer anses omfattade av regeln kan anföras det redan 1974 angivna huvudsyftet med reglerna om begränsad rätt till tidsbegränsad anställning — nämligen att förhindra att dessa anställningsformer utsträcktes till områden där de

68 Jfr avsnittet 3.1.1 ovan.

tidigare inte förekommit.⁶⁹ En sådan rättstillämpning eller begränsad målsättning för lagstiftningen är emellertid inte självklar. Ett förhållande som är allmänt godtaget inom en bransch förlorar denna karaktär genom en gradvis förskjutning av värderingar.⁷⁰ Av samma anledning som departementschefen, med arbetsdomstolens ordförande, avvisade den av Åmanutredningen föreslagna grundkonstruktionen att tillåta tidsbegränsad anställning enligt sedvänja i branschen — nämligen att en dylik regel verkar konserverande — kan det vara olämpligt att låta branschpraxis styra rättstillämpningen.

3.4.2 Vikariat

Enligt 5 § 2 p LAS II är det tillåtet med visstidsanställning då anställningen utgör vikariat. Detta innebär ingen förändring jämfört med tidigare lagstiftning.

Trots att vikariat således tillåts som anställningsform utan någon särskild begränsning, innehåller varken lag eller förarbeten några försök till definition av vad som närmare avses med begreppet. I Åmanutredningens betänkande hade man, med hänsyn till hur regeln om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar där konstruerades, inte anledning att gå närmare in på vikariatsanställning och begreppet berördes också endast i förbigående.⁷¹ I propositionen 1973 infördes specialregeln för vikariat utan att departementschefen ansåg sig behöva närmare vare sig motivera denna eller avgränsa dess tillämpningsområde, och även i propositionen till nuvarande anställningsskyddslag lämnades möjligheten till vikariatsanställning utan kommentarer.⁷² Den närmare utformningen av vikariatsbegreppet har därför skett i rättstillämpningen.

Arbetsdomstolen har i ett antal domar behandlat frågan om vilka krav som bör ställas för att en vikariatsanställning skall anses förenlig med anställningsskyddslagen. Eftersom regeln om vikariatsanställning oförändrad och utan kommentarer överförts från 1974 års till 1982 års anställ-

69 Prop 1973:129 s 145 och 146.

70 Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 400, apropå vetorätsreglerna i 38—40 §§ MBL.

71 SOU 1973:7 s 138 och 174.

72 Prop 1973:129 s 146 och 236 respektive prop 1981/82:71 s 52 och 121.

ningsskyddslag kan man förutsätta att även den praxis som utbildats i anslutning till den tidigare anställningsskyddslagen är aktuell.⁷³

Innan arbetsdomstolens praxis kring vikariatsanställning beskrives närmare, skall här göras några inledande anmärkningar beträffande vikariat.

5 § 2 p LAS II avser situationer där en anställning tillsätts med vikariat som tidsbegränsad anställningsform. Vikariat i denna mening bör begreppsmässigt hållas isär från den uppgift som anställningen avser, nämligen att ersätta en ordinarie arbetstagare. Denna uppgift kan i sig utföras även inom ramen för en tillsvidareanställning — jämför vad som sägs nedan om vikariepooler, fasta lärarvikarier etc.

5 § 2 p LAS II talar om vikariat som en typ av visstidsanställning. Viss-tidsbegränsning torde vara det naturliga med hänsyn till att tillåtligheten av säsonganställning respektive anställning för visst arbete i princip bedöms enligt 5 § 1 p. Varaktigheten av en visstidsanställning behöver inte vara kalendermässigt bestämd utan anställningens längd kan relateras till inträffandet av någon yttre händelse, dvs vara relativt bestämd. Enligt uttalandena i förarbeten till olika lagar kan vikariatsanställning således relateras till ordinarie arbetstagares återinträde i tjänst efter sjukdom, studier etc.⁷⁴ Fördelen med sådan relativt tidsbestämd anställning ur arbetsgivarens synpunkt är att arbetsgivaren då kan låta vikariatsanställningen upphöra omedelbart när den ordinarie arbetstagaren återkommer, även om detta sker tidigare än vad som ursprungligen förväntats. Risken för dylika oförutsedda händelser skjuts istället över på vikarien, vars anställning således kan komma att upphöra tämligen abrupt.⁷⁵ Det har även antytts, att vikariat som ingåtts "så länge som" en annan arbetstagare är ledig naturligen skulle tolkas som en blandad tillsvidare- och visstidsanställning och därför — till skillnad från vad som normalt gäller vid visstidsanställning — skulle kunna sägas upp i förtid vid arbetsbrist etc.⁷⁶ Denna uppfattning

73 Jfr Lunning s 142.

74 Se exempelvis prop 1974:88 s 174 f, prop 1974:148 s 108 och InU 1974:31 s 15. — Se även AD 1984:64.

75 Jfr rätten att med relativt kort varsel återinträda i tjänst enligt exempelvis 10 § studieledighetslagen (SFS 1974:981), 3 § värnpliktsledighetslagen (SFS 1939:727) och 9 § föräldraledighetslagen (SFS 1978:410). Se även bl a AD 1982:154.

76 Se SOU 1973:7 s 177 och Schmidt, Löntagarrätt s 108. Jfr dock å andra sidan SAVs s k anställningsskyddscirkulär 1982 A 17 s 32. Beträffande blandade anställningar se även avsnittet 3.2.1 ovan.

kan jämföras med förhållandena inom den offentliga sektorn där vikariat ofta tillsätts med s k långstförordnanden.⁷⁷

Det kan vidare noteras, att det förekommer definitioner av begreppet vikariat i vissa kollektivavtal, så t ex i privattjänstemannaavtalet. Det heter där att arbetstagaren ersätter annan person under dennes frånvaro t ex på grund av semester, sjukdom eller föräldraledighet eller att arbetstagaren uppehåller ledigbliven befattning i avvaktan på att ny innehavare av befattningen har utsetts, normalt dock under längst sex månader. Denna uppfattning om vikariatsbegreppet får i princip anses ha bekräftats i rättspraxis. Någon särskild tidsgräns när det gäller vakanta befattningar har dock inte uppställts där.⁷⁸ Mot bakgrund av de formaliserade tjänstetillsättningarna på det offentliga området skulle vidare där även tjänstgöring under tiden efter tillsättandet på tjänst men innan tjänstetillsättningsbeslutet vunnit laga kraft normalt betraktas som vikariat.⁷⁹ I statligt reglerade anställningar är det vidare vanligt, att vikariat ges formen av göromålsförordnande eller extra tjänst ehuru anställningen avser vikariat i 5 § 2 p LAS II mening.⁸⁰

Utgångspunkten för rättstillämpningen är således mot bakgrund av förarbetena att vikariat är generellt tillåtna, utan någon särskild tidsbegränsning. Ett vikariat kan således pågå även under lång tid.⁸¹

Arbetsdomstolen har i AD 1976:23 preciserat de grundläggande kraven för ett giltigt vikariat.

”För att ett vikariat i den mening som avses i 5 § 2 st LAS (I) skall föreligga räcker det inte med att arbetstagaren upplyses om att han skall vara vikarie och om den tid vikariatet skall avse. I syfte att hindra att lagens regler om tillsvidareanställning kringgås bör dessutom fordras att ersättarens anställning knyts till viss ledig arbetstagares anställning eller annars till bestämd ledig befattning. Det är härvid inte tillräckligt att arbetsgivaren i sin personalredovisning hänför ersättaren till viss ledig arbetstagare eller viss ledig befattning. Anknytningen måste i princip ske genom avtalet om vikariatsanställning, låt vara att sambandet ofta i praktiken framgår av omständigheterna och därför inte alltid behöver komma till uttryck i anställningsbevis och liknande. Det väsentliga är att det redan vid anställningstill-

77 Se avsnittet 3.2.1 ovan.

78 Se AD 1983:180, ref nedan. Jfr även exempelvis KK (1970:90) om rätt att hålla tjänst vakant m m beträffande statligt reglerade tjänster.

79 Se Lunning s 102, Lidbeck m fl, Statens tjänstemän s 88 och JO 1969 s 404 f.

80 Jfr Wennergren s 70 f och 3 § 2 p tidsbegränsningskungörelsen liksom avsnittet 3.4.8 nedan.

81 Jfr Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 285 ävensom AD 1978:17 och 1984:64, ref nedan.

fället står klart vem arbetsgivaren avser att ersättaren skall vikariera för eller vilken befattning vikariatet skall avse. . . . Någon gång kan omständigheterna vara sådana, att det för arbetstagaren själv är utan någon större betydelse att känna till vem han vikarierar för. Om det i ett sådant fall dessutom är så att arbetsgivaren inte behöver misstänkas för att söka kringgå anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställning kan det synas onödigt formellt att kräva att vikariens anställning för att godtas som ett vikariat måste knytas till den frånvarandes anställning på sätt nyss angivits. Enligt arbetsdomstolens mening ligger det dock ett betydande värde i att konsekvent upprätthålla entydiga och klara regler för vikariatet som anställningsform. Härigenom främjas en enhetlig och korrekt tillämpning av reglerna och underlättas för arbetstagersidan att kontrollera att vikariatsanställning inte användes på felaktigt sätt.” — Arbetsdomstolen fann i det aktuella målet, att arbetstagaren endast genom otydliga uppgifter på s k personalkort beretts kännedom om att anställningen skulle utgöra vikariat, att arbetstagaren inte upplysts om vem han skulle vikariera för och att detta inte heller framgått med ledning av omständigheterna vid arbetets utförande varför — ehuru arbetsgivaren inte ansågs ha äsyftat att kringgå anställningsskyddslagens regler — något avtal om vikariatsanställning inte ansågs kunna ha ingåtts.

Av rättsfallet framgår, att det inte räcker med att parterna verkligen avtalat att anställningen skall utgöra vikariat under viss tid.⁸² Det krävs dessutom att anställningen knyts till viss ledig arbetstagers anställning eller till bestämd ledig befattning och att detta samband klargjorts för arbetstagaren redan vid anställningens ingående om det inte framgår av de faktiska omständigheterna. En viss tveksamhet kan uppstå huruvida dessa grundläggande krav är att uppfatta som förutsättningar för vikariatsanställnings giltighet i sig eller närmast tar sikte på frågan om vikariatsanställning överhuvudtaget avtalats. Frågan får dock betraktas som övervägande akademisk, och arbetsdomstolen synes i sin rättstillämpning omväxlande ha anlagt båda dessa synsätt.⁸³

Principerna från AD 1976:23 har senare bekräftats i exempelvis AD 1976:74, 1977:17, 1977:186, 1983:180, 1984:64 och 1984:66.⁸⁴

82 Detta grundläggande krav synes ha uppställts sedan gammalt, se exempelvis AD 1944:49, och har nära samband med reglerna kring anställningsavtalens ingående, se avsnittet 3.3 ovan. — Jfr dock AD 1951:30, där vikariatsanställning ansågs föreligga oavsett om arbetsgivaren vid anställningens ingående upplyst om att anställningen avsåg vikariat eller ej, enär det inte kunde ”råda något tvivel om att arbetstagaren på annat sätt fått kännedom härom”.

83 Jfr även AD 1977:186 och 1978:58 liksom avsnittet 3.3 ovan.

84 AD 1977:17, 1977:186, 1983:180, 1984:64 och 1984:66 refereras nedan. AD 1976:74 avsåg anställning av en arbetstagar som lämnat en tidigare tillsvi-

Syftet med de uppställda principerna har uppgivits vara att förhindra ett kringgående av lagens regler om tillsvidareanställningar.⁸⁵ Redan i domskälen antyder arbetsdomstolen att det i vissa situationer — där arbetstagarens intresse av klarhet beträffande vem han vikarierar för är av underordnad betydelse och arbetsgivaren inte kan misstänkas för att söka kringgå anställningsskyddslagens regler — kan te sig mindre angeläget att upprätthålla de i rättsfallet angivna principkraven, men avvisar tanken med hänsyn till kraven på konsekvens och kontrollerbarhet.

Följande rättsfall får anses vara av särskilt intresse när det gäller den vidare utformningen av vikariatsbegreppet.

I AD 1977:186 var fråga om en arbetstagare, som enligt skriftlig anställningsbetydelse anställdes som vikarierande kopieringsarbetare och kontorsbud under viss tid, vilken genom en senare anställningsbetydelse kommit att förlängas så att den sammanlagda anställningen kom att omfatta drygt sex månader. Mot arbetsgivarens påstående, att giltiga vikariat förelåg, först som semestervikarie och därefter för två tjänstlediga namngivna arbetstagare, gjorde arbetstagarparten gällande, att bolaget varken vid anställningstillfället eller i samband med att anställningen förlängdes klargjort vem arbetstagaren skulle vikariera för eller vilken befattning vikariatet avsåg och att arbetstagaren inte heller under sin anställning sysselsatts med göromål som kunnat hänföras till viss befattning så att hon själv med ledning av omständigheterna kunnat sluta sig till vem hon skulle ersätta. Anställningarna stod därför, enligt arbetstagarpartens mening, i strid med 5 § LAS. Med hänsyn till arbetets organisation inom den avdelning anställningen gällde — samtliga arbetstagare inom vaktmästeriet förutsattes utföra samtliga där förekommande arbetsuppgifter vilka skiftade från tid till annan — och med hänsyn till att övriga arbetstagare på avdelningen påbörjat semestrar vid skilda tidpunkter under den tid ifrå-

dareanställning hos arbetsgivaren under ganska speciella omständigheter. Arbetsdomstolen fann, att arbetsgivaren hela tiden förutsatt att fortsatt arbete för arbetstagarens del skulle ske i form av vikariat, att detta framförts till den mellanhand som förmedlade arbetet till arbetstagaren, att viss ordinarie arbetstagare varit sjuk under ifrågavarande anställningstillfällen, att dennes arbetsuppgifter varit i allt väsentligt likartade med dem arbetstagaren utförde samt att arbetstagaren själv kunde lastas för eventuell missuppfattning om rådande anställningsform, varför anställningsformen inte kunde anses ha inneburit annat än vikariat. — Kopplingen till viss frånvarande arbetstagare redan vid anställningstillfället är här måhända mindre tydlig liksom omständigheterna i övrigt i samband med anställningarnas ingående.

85 Tanken att vikariat bör kunna knytas till viss ledig arbetstagare för att hindra att vikarier utnyttjas som permanent arbeidskraftsreserv och således hindrar tillsvidareanställning är gammal — jfr exempelvis AD 1941:99.

gavarande anställning varat, att skilda arbetstagare haft delvis sammanfallande semestertider enligt ett inte alldeles lättbeskrivet mönster ävensom att fog saknades för antagande att arbetsgivaren arrangerat dessa förhållanden i syfte att kringgå anställningsskyddslagens regler om tillsvidareanställning, fann arbetsdomstolen, att det såvitt gällde semestervikariat inte var ändamålsenligt att upprätthålla kravet att vikariatsanställning skall knytas till viss ledig person eller befattning. Giltig vikariatsanställning ansågs föreligga. Arbetsdomstolen slog vidare fast, att en vikariatsanställning bör kunna tillåtas omfatta viss inskolningsperiod utan att vikarien därvid ännu vikarierar för någon annan anställd samt att det åtminstone under semestervikariat av den typ som var ifråga kan infalla dag då ingen annan arbetstagare är frånvarande utan att detta påverkar vikariatets giltighet. Beträffande förlängningen fann arbetsdomstolen vidare utrett, att vikariatsanställningen på verderbörlikt sätt knutits till två tjänstlediga namngivna arbetstagares anställningar. Det faktum att en viss omorganisering av arbetsuppgifter ägt rum så att annan än vikarien kommit att utföra den frånvarande arbetstagarens arbetsuppgifter medan vikarien sysselsatts med allmänna kontorsbudsgöromål ansågs inte — med hänsyn till hur arbetet normalt fördelades på avdelningen och då något kringgåendesyfte ej ansågs föreligga — påverka vikariatsanställningens giltighet. Inte heller ansågs vikariatsanställningens giltighet rubbas därav att den person vilken vikarien ersatte återinträdde i tjänst i förtid och ersättaren och den hon ersatte således kom att arbeta jämsides under viss tid. Arbetsgivaren ansågs ha haft fog för sin beräkning av vikariatets varaktighet när anställningsavtalet ingicks.

AD 1977:17 avsåg anställning i form av nio upprepade korta visstidsanställningar under tiden 1.2—31.5.1974 och 1.8.1974—30.4.1976 hos statens historiska museer. Arbetsdomstolen (maj) fann, att var och en av visstidsanställningarna, som motiverades omväxlande av vikariat, anställning på medelsreserv och anställning i anslutning till omorganisation av myndigheten, stod i överensstämmelse med anställningstrygghetslagstiftningen, och att det förhållandet att förordnandena avsett ett antal på varandra följande tidsperioder inte föranledde någon annan bedömning. Beträffande vikariaten konstaterade arbetsdomstolen, att de avsett tjänst som vikarie för arbetstagare som varit tjänstlediga och ansåg, att det faktum att arbetstagaren endast i mycket begränsad utsträckning utfört arbetsuppgifter som normalt skulle ha utförts av tjänsternas innehavare saknade betydelse, då arbetsuppgifterna ostridigt låg inom ramen för vad tjänsternas innehavare skulle ha varit skyldiga att utföra. Bedömningen av vikariaten accepterades i princip även av minoriteten, däribland arbetsdomstolens ordförande. Minoriteten fann dock inte att övriga korttidsanställningar haft erforderligt stöd samt konstaterade, att när fråga är om en rad upprepade förordnanden under lång tid så vilar bevisbördan för att förfarandet står i överensstämmelse med lag och författning mycket tungt på arbetsgivaren.

AD 1978:17 rörde en arbetstagare som innehaft fem på varandra följande visstidsanställningar i form av vikariat under en sammanhängande tid av drygt 18 månader hos samme arbetsgivare. Fråga var om arbetstagaren i själva verket varit anställd som arbetskraftsreserv eller om anställningarna, om de var att betrakta som vikariat, upprepats på sådant sätt att de stod i strid med anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen behandlade först rullande visstidsanställning i allmänhet och konstaterade, att det inte är tillräckligt att de enskilda visstidsanställningarna sedan var för sig uppfyller förutsättningarna i 5 § LAS, utan att det förhållandet att anställningstiden i ett visst fall delats upp på flera anställningar på ett särskilt sätt reser frågan om tidsbegränsningarna i själva verket inte varit onödiga och arbetstagaren istället kunnat erbjudas en tillsvidareanställning alternativt tidsbegränsad anställning för längre sammanhängande tid. Ju fler anställningar som har upprepats och ju längre den sammanlagda anställningstiden har varat, skrev arbetsdomstolen, desto större anledning finns till antagande att det varit möjligt att förutse att arbetstagaren behövdes för längre tid och att därför annan anställningsform bort väljas. Tyngden av den på arbetsgivaren vilande bevisbördan för att reglerna om tidsbegränsade anställningar tillämpats på ett korrekt sätt ökar i motsvarande mån. Arbetsdomstolen övergick härafter till att särskilt pröva frågan om rullande vikariatsanställning. Därvid konstaterade arbetsdomstolen att man här har att göra med en något annan situation, då lagen ju tillåter vikariat som anställningsform utan någon särskild begränsning. Även här skulle emellertid gälla, att en rad vikariat under sammanhängande längre tid på ett särskilt sätt reser frågan om inte en annan anställningsform bort tillämpas. Man slog fast, att det är otillåtet att utnyttja en vikariatsanställd som en permanent arbetskraftsreserv. Som exempel anförs det fallet att en arbetstagare sätts in som förstärkning inom viss del av företaget där ingen är ledig men betecknas som vikarie för än den ena än den andra frånvarande inom annan del av företaget, ävensom det fallet att vikarien blir förbigången vid tillsättande av tillsvidareanställning och istället ges upprepade nya vikariat. Vikariat skall spegla den verkliga arbetssituationen. Därefter uppställde arbetsdomstolen regeln, att upprepade vikariat principiellt blir att betrakta som ett otillåtet kringgående av anställningsskyddslagen om arbetsgivaren på förhand bort göra den bedömningen att utrymme föreläggat för tillsvidareanställning. Man anmärkte emellertid, att reglerna om anställningsform inte ger stöd för krav på arbetsgivaren att organisera sin verksamhet så att behov av vikarier inte uppstår. I det i målet aktuella fallet konstaterade arbetsdomstolen att varje anställning utgjort ett vikariat i lagens mening, att den osedvanligt höga frånvaron på arbetsplatsen under den aktuella tiden varit oförutsebar och av temporär natur samt att något kringgåendesyfte inte föreläggat. På dessa grunder fann arbetsdomstolen att giltiga vikariatsanställningar förelåg.

AD 1982:144 avsåg en arbetstagare som sedan 1978 haft flera varandra avlösande vikariatsförordnanden som överläkare vid Ängelholms lasarett. Förordnandena, som omfattat sex månader vardera, hade normalt angivits avse avbyttjänst som överläkare i ortopedi. Sedan arbetsdomstolen konstaterat, att arbetstagaren hela tiden arbetat som överläkare vid kliniken i samma utsträckning och på samma sätt som de tre fast anställda överläkarna så att var och en av läkarna arbetat nio veckor och därefter varit ledig under tre veckor, slog man fast, att det var uppenbart att arbetstagaren ifråga utnyttjats som ett slags arbetskraftsreserv och att vikariatet därför stått i strid med reglerna om anställningsform. Det faktum att arbetsgivaren genom att anställa ytterligare en arbetstagare åsidosatt grunderna för läkarfördelningssystemet enligt bl a 31 § sjukvårdslagen kunde enligt arbetsdomstolen

i princip inte medföra att ingångna anställningsavtal blev ogiltiga och utgjorde förty inte heller något hinder för att anse anställningen gälla tills vidare.

AD 1983:180 avsåg frågan om det varit tillåtet att besätta en ledigbliven byråassistenttjänst vid Karolinska institutet med vikarie under närmare ett års tid i avvaktan på att tjänsten omprövades.⁸⁶ Arbetstagsidan menade, att det kunde ifrågasättas om rätt till vikariatsanställning överhuvud förelåg i avvaktan på omprövning av tjänst, och att under alla förhållanden prövningsförfarandet i det aktuella fallet förhållats på ett oacceptabelt sätt. Den orsak som anförts till fördröjningen, att finansieringen av tjänsten var oklar, var inte av den arten att det bort få fördröja tjänstens tillsättande. Arbetsdomstolen menade, att en befattning som finns kvar och som är utan innehavare måste betecknas som ledig även om den inte formellt ledigförklarats, samt att det inte kan anses strida mot anställningsskyddslagen att arbetsgivaren täcker arbetskraftsbehovet genom vikarie så länge som det är osäkert om tjänsten skall återbesättas och under villkor att tjänsten ledigförklaras så snart förutsättningar därför föreligger. Det kunde, enligt arbetsdomstolen, inte med fog påstås att arbetsgivaren i det aktuella målet förhållat prövningsförfarandet, eftersom — vid sidan av finansieringsproblemet — oklarhet förelegat huruvida tjänsteunderlaget skulle komma att påverkas av införandet av viss ny utbildningslinje. Då inget i målet tydde på något syfte att kringgå anställningsformsreglerna, ansåg arbetsdomstolen vikariatet stå i överensstämmelse med anställningsskyddslagen.

I AD 1984:64 var fråga, dels huruvida vikariatsförordnande vid länsarbetsnämnd stått i strid med anställningsskyddslagen, dels huruvida vikariatet avbrutits i förtid. Vikariatet avsåg en halvtidstjänst och skulle enligt förordnandet bestå så länge som den ordinarie arbetstagaren hade partiell tjänstledighet. Sedan den ordinarie arbetstagaren minskat sin tjänstledighet till 25 % av ordinarie arbetstid avbröts vikariatet då arbetsgivaren inte längre ansåg att det fanns underlag för att ha resterande del av tjänsten vikariebesatt. Till stöd för påståendet att arbetstagaren i själva verket utnyttjats som otillåten arbetskraftsreserv, framhöll arbetstagsidan att vikariatet redan från början avsett mycket lång tid, att den ordinarie arbetstagaren sedan flera år utökat sin tjänstgöring från femtio till sextio procent av ordinarie arbetstid utan att vikariatet i motsvarande mån minskats, att den ordinarie arbetstagaren tidvis arbetat mertid i betydande utsträckning och att vikarien förflyttats till arbetsställe där den ordinarie arbetstagaren aldrig tjänstgjort. I samband med anställningens avslutande hade vikariatet vidare tillåtit fortgå utöver den tid som varit erforderlig för att arbetsgivaren skulle kunna iaktta gällande frister för underrättelse och besked. Man menade även att grund för att avsluta vikariatet på sätt som skett med hänsyn till förordnandets utformning saknats, eftersom den ordinarie arbetstagaren alltjämt var partiellt tjänstledig om än i mindre utsträckning. Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis, att anställningsskyddslagen inte uppställer några begränsningar i rätten att använda verkliga vikariat, dvs vikariat som inte är formella konstruktioner i syfte att kringgå lagens regler om tillsvidareanställning. En vikariatsanställning får således för det första avse hela den tid vikariatsbehovet föreligger även om den kan bli lång. Vikariatet i målet

86 Jfr KK (1970:90) om rätt att hålla tjänst vakant m m.

skulle ytterst ha kunnat sträcka sig från 1978 till 1989, men detta ansågs inte vara något hinder eftersom arbetsgivaren inte med säkerhet kunnat bedöma hur länge den ordinarie arbetstagaren faktiskt skulle komma att vara borta. Beträffande den överlappning i de båda arbetstagarnas tjänstgöring som förelegat under några års tid anförde arbetsdomstolen, att denna varit av så begränsad omfattning att den inte kunnat leda till vikariatets ogiltighet samt att arbetsgivarens förklaring, att man räknade med att arbetstagarna rent faktiskt inte skulle komma att tjänstgöra mer än heltid tillsammans, var sannolik och godtagbar. Inte heller den ordinarie arbetstagarens mertidsarbete ansågs ha haft den omfattning, att vikariatet inte kunde anses spegla den verkliga arbetssituationen. Den förändring av arbetsuppgifterna som förekommit ansågs ha legat inom tjänstgöringsskyldigheten för tjänsten och skulle istället kunna ha avsett den ordinarie arbetstagaren. Arbetsdomstolen fann, att de anförda omständigheterna varken var för sig eller tillsammans kunnat föranleda att vikariatet som sådant skulle anses stå i strid med anställningsskyddslagen. Inte heller det faktum att arbetstagaren fått kvarstå en tid i anställningen efter det att underlaget för vikariatet bortfallit, ansågs leda till att vikariatet var att betrakta som otillåtet. Arbetsdomstolen accepterade arbetsgivarens förklaring, att detta skett för att inte oroa arbetstagaren i samband med semestern och konstaterade, att inget i målet tydde på att detta skett för att under en tid kunna utnyttja arbetstagaren som arbetskraftsförstärkning. Beträffande vikariatets avtalade varaktighet slutligen, fann arbetsdomstolen att förordnandet, eftersom anställningen ingåtts på halvtid, måste uppfattas så att det skulle bestå endast så länge det med hänsyn till den ordinarie arbetstagarens tjänstledighet fanns underlag för en vikarie på halvtid. Arbetstagsidans talan ogillades således i dess helhet.

AD 1984:66 avsåg frågan huruvida upprepade vikariatsanställningar på tjänster som skolpsykolog varit förenliga med anställningsskyddslagen. I målet var ostridigt att vikariaten, sedda var för sig, stått i överensstämmelse med lagen. Arbetstagsidans menade dock, att arbetsgivaren kunnat förutse ett konstant arbetskraftsbehov och att vikarierna därför bort tillsvidareanställas. Efter ett påpekande om att en personalorganisation som inkluderar en arbetskraftsreserv av tillsvidareanställda arbetstagare i en s k personalpool för arbetsgivaren utgör ett alternativ till vikariatsanställning, avvisade arbetsdomstolen (maj) tanken att en arbetsgivare skulle anses skyldig att tillgodose ett säkert dokumenterat, stadigvarande behov av arbetskraft i sin verksamhet med tillsvidareanställd personal på detta eller annat sätt. Till grund för bedömningen anfördes, att en sådan regel skulle vara svår att tillämpa i praktiken, eftersom den involverade inte bara en bedömning av frånvarons storlek utan även allmänna företagsekonomiska överväganden av hur arbetsgivarens verksamhet skulle komma att utvecklas. Avgörande ansågs dock vara att anställningsskyddslagen inte kunde anses ge något som helst stöd för att arbetsgivaren skulle ha en principiell skyldighet att tillgodose sitt stadigvarande behov av arbetskraft med tillsvidareanställd personal. Det är förbehållet arbetsgivaren att avgöra hur företaget skall organiseras. För att ett vikariat skall kunna betraktas som lagstridigt räcker det således enligt arbetsdomstolen inte med att arbetsgivaren måste antas ha ett stadigvarande behov av personal, som utan större olägenhet

kunnat tillsvidareanställas, utan det måste kunna konstateras, att vikariatet inte är äkta genom att arbetsgivaren på något sätt sökt kringgå lagens regler. — I målet var även fråga om huruvida arbetsgivaren på ett otillåtet sätt begränsat enskilda vikariatsanställningar utan erforderlig anknytning till den tid ordinarie tjänsteinnehavare beviljats tjänstledighet. Arbetsdomstolen menade, att arbetsgivaren i målet syntes ha haft sakliga skäl härför och konstaterade att detta under inga omständigheter kunde grunda några krav på tillsvidareanställning. Minoriteten ansåg, att de i målet upprepade vikariatet, som avsett ett förutsebart och ständigt behov av arbetskraft, inte varit förenliga med grunderna för anställningsskyddslagen.

Den utveckling av vikariatsbegreppet som genom här refererade avgöranden skett i förhållande till de tidigare redovisade principerna från AD 1976:23 kan beskrivas som en anpassning betingad av det som uppfattas vara det övergripande målet med rättstillämpningen, nämligen att förhindra ett kringgående av lagens skydd för tillsvidareanställningar.⁸⁷ Frågan om kringgåendesyfte förelegat eller inte har således särskilt uppmärksamats i flertalet av rättsfallen (se AD 1977:17 (min), 1977:186, 1978:17, 1983:180 och 1984:64). Ett kringgående av anställningsskyddslagstiftningen har bl a sagts föreligga när en arbetsgivare använder vikarier trots att det redan från början stått klart att utrymme för anställning tills vidare förelegat (AD 1983:180 och 1978:17). Av AD 1984:66 framgår dock, att man härmed inte avser att uttrycka att vikariat är otillåtna så snart de avser att tillgodose ett förutsebart och stadigvarande behov av arbetskraft vilket utan större olägenhet kunnat tillgodoses genom tillsvidareanställning. Istället har arbetsdomstolen allt tydligare framhållit, att anställningsskyddslagen inte på något sätt begränsar rätten att använda vikariat och att lagen inte ger någon grund för krav på arbetsgivaren att organisera sin verksamhet så att behov av vikarier inte uppkommer. Skyddet mot ett kringgående av reglerna om anställningsform skulle då framförallt upprätthållas genom förbudet mot anonyma vikariat och en kontroll av att vikariatet verkligen speglar den reella arbetssituationen hos arbetsgivaren.⁸⁸ Dock har arbetsdomstolen, i fall där ett upprätthållande av huvudregeln från AD 1976:23 om förbud mot anonyma vikariat ansetts leda till praktiska svårigheter för arbetsgivarna och misstanke om kringgåendesyfte inte förelegat, frångått denna regel genom att acceptera semestervikariat (se AD 1977:186

87 Jfr Lunning s 142 f.

88 Tanken att vikariat bör kunna knytas till viss ledig arbetstagare för att hindra att vikarier utnyttjas som permanent arbetskraftsreserv och således hindrar tillsvidareanställning är gammal — jfr exempelvis AD 1941:99.

och 1978:17). Semestervikarier fungerar som en temporär arbetskraftsreserv, och detta har accepterats.

S k rullande visstidsanställning eller vikariatsanställning har aktualiserat frågan om ett upprätthållande av principerna från AD 1976:23 är tillräckligt för att förhindra kringgående. Rullande vikariatsanställning har i sig själv, genom att anställning följer på anställning, ansetts innebära en risk för kringgående av skyddet för tillsvidareanställningarna.⁸⁹ Situationen med rullande vikariatsanställning har varit uppe till behandling i flera av de refererade målen. I AD 1978:17 gjorde arbetsdomstolen vissa uttalanden som kunde tolkas så att upprepade, var för sig korrekta, vikariatsanställningar skulle kunna anses innebära ett kringgående av anställningsskyddslagen, nämligen om arbetsgivaren på förhand bort göra den bedömningen att utrymme för tillsvidareanställning förelegat. Detta intryck förstärks genom att arbetsdomstolen, när den godtar vikariatet, poängtegar, att anställningarna avsett ett oförutsebart och temporärt arbetskraftsbehov och att arbetsgivaren inte på förhand bort inse att arbetstagaren skulle komma att sysselsättas under så lång tid som fallet blev. Liknande uttalanden har upprepats i flera mål efter 1978.⁹⁰ I AD 1984:66 fastslog emellertid arbetsdomstolen, att utrymme för tillsvidareanställning i den mening som avses inte kan anses föreligga bara därför att en arbetsgivare har ett klart dokumenterat, stadigvarande behov av arbetskraft som utan någon större olägenhet kan tillgodoses genom tillsvidareanställningar. Därutöver krävs, att det kan visas att vikariatet som sådant inte återspeglar den verkliga arbetssituationen på arbetsplatsen. Minoriteten menade dock att ett dylikt förfaringssätt skulle anses stå i strid med grunderna för anställningsskyddslagen. Bakom majoritetens ståndpunkt ligger uppfattningen att anställningsskyddslagen vilar på den förutsättningen att det är förbehållet arbetsgivaren att besluta om verksamhetens organisation och att lagen, som ju tillåter vikariat utan några särskilda begränsningar, inte kan anses innebära någon skyldighet för arbetsgivaren att organisera sin verksamhet så att behov av vikarier inte uppstår. Denna uppfattning om

89 Se departementschefens uttalande i prop 1973:129 s 236. Märk dock att lagstiftningen i sig själv genom bl a reglerna om företrädesrätt till återanställning kan ge upphov till rullande visstidsanställning, varför den senare företeelsen tydligen inte apriori kan anses olämplig — jfr även Lunning s 146.

90 Se AD 1983:180, 1983:127 och 1984:19.

anställningsskyddslagens allmänna utgångspunkter kan sägas ligga i linje med uttalanden i förarbetena och rättstillämpningen på andra delområden.⁹¹ Som exempel kan anföras att arbetsbrist anses utgöra saklig grund för uppsägning och att det i princip ankommer på arbetsgivaren ensam att avgöra om arbetsbrist föreligger. I det aktuella målet framhöll arbetsdomstolen vidare, att en regel som den minoriteten tillämpat skulle föra in på företagsekonomiska bedömningar av sådant slag som hitintills hållits utanför området för den rättsliga prövningen. Enligt uttalanden i förarbetena har arbetsdomstolen nämligen i princip inte att gå in på bedömningen av det berättigade från företagsekonomisk synvinkel av exempelvis driftsinstränkningar.⁹² Att utrymmet för att ställa krav på arbetsgivaren att vidta organisatoriska förändringar för att undvika arbetsbrist är litet liksom att arbetsdomstolen är tämligen utlämnad åt arbetsgivaren när det blir fråga om företagsekonomiska överväganden framgår av AD 1983:127 och 1984:19. Bägge målen avsåg bl a frågan om vikariatsanställningars betydelse vid bedömningen av arbetsbrist och kan sägas vara av visst intresse för tolkningen av vikariatsbegreppet.

AD 1983:127 gällde uppsägning av 22 låg- och mellanstadielärare p g a arbetsbrist. Fråga uppkom om det bl a med hänsyn till det frekventa bruket av s k korttidsvikarier inom kommunen verkligen förelåg arbetsbrist och således om uppsägningarna varit sakligt grundade. Arbetsdomstolen konstaterade inledningsvis, att det i princip ankommer på arbetsgivaren att bedöma om arbetsbrist föreligger och att krav på att arbetsgivaren skall organisera sin verksamhet så att behov av vikarier inte uppkommer i princip inte kan uppställas men att arbetsgivare dock inte bör kunna begagna sig av vikariat om omständigheterna är sådana att det på förhand stått klart att förutsättningar för tillsvidareanställning förelegat. Det måste dock härvid vara fråga om ett konstant utnyttjande av vikarier, där förutsättningar för tillsvidareanställning förelegat, och inte om temporära inbopp. Arbetsdomstolen fann i målet, att de skäl arbetsgivaren anfört för att inte inrätta fler än två fasta vikarietjänster — att kommunen var av glesbygdskaraktär vilket omöjliggjorde upprätthållandet av vikariat vid flera skolor samtidigt samt att vikariebehovet var högst skiftande från tid till annan — måste godtas. Något syfte att kringgå reglerna om anställningsform torde, enligt arbetsdomstolen, inte ha förelegat.

Även det snarlika AD 1984:19 avsåg frågan om det förelegat saklig grund för uppsägning av ett antal lärare p g a arbetsbrist med hänsyn till bl a den användning av vikariatsanställningar som samtidigt förelåg hos arbetsgivaren. I målet hade arbetsgivaren inrättat det antal fasta lärarvikarier som skolförordningen medgav och arbetsdomstolen konstaterade, att det inte funnits laglig möjlighet för kommunen att inrätta fler tjänster för fasta vikarier än som skett. Arbetsdomsto-

91 Jfr prop 1973:129 s 123 liksom avsnittet 3.1.2 ovan.

92 Prop 1973:129 s 123.

len framhöll även i detta mål att anställningsskyddslagen inte ålägger arbetsgivaren skyldighet att organisera sin verksamhet så att behov av vikarier inte uppstår.⁹³

I dessa mål synes arbetsdomstolen ha gått något längre i en prövning av om utrymme föreläggat för att ersätta vikarierna med tillsvidareanställd personal än som följer av uttalandena i AD 1984:66. Orsaken torde vara att reglerna om omplacering i 7 § LAS ansetts medföra en skyldighet för arbetsgivaren att om möjligt förse redan tillsvidareanställda arbetstagare med arbete också där detta kräver vissa organisationsförändringar. Arbetsgivaren måste i princip kunna redovisa godtagbara skäl för sin bedömning att arbetsbrist föreligger. Någon principiell skyldighet att ombesörja att stadigvarande arbete utförs med tillsvidareanställd personal i alla lägen har däremot inte automatiskt ansetts följa av lagen.

Slutsatsen blir att vikariat kan ogiltigförklaras endast när den erforderliga anknytningen till ledig arbetstagare eller befattning saknas, eller när vikariatet, ehuru formellt riktigt, på ett oriktigt sätt återspeglar anställningens verkliga innehåll.

Arbetsdomstolen har själv som exempel på otillåtna vikariat angivit fall, där en vikarie användes inom en helt annan del av företaget än den där den frånvarande arbetstagaren normalt arbetar eller där vikarien i större utsträckning och mera regelbundet sysselsätts med arbetsuppgifter som inte skulle ankomma på tjänstens ordinarie innehavare att utföra. Dessa exempel torde avse mera flagranta kringgåenden, eftersom arbetsdomstolen, som framgått av tidigare referat, i flera fall har accepterat omorganisation av arbetsuppgifter på arbetsplatsen så att vikarien inte nödvändigtvis utför den frånvarande arbetstagarens tidigare arbetsuppgifter (se AD 1977:17, 1977:186, 1984:64 samt även 1976:74). Det avgörande tycks vara om arbetsuppgifterna ligger inom området för den frånvarande arbetstagarens arbetsskyldighet (AD 1976:74, 1977:17 och 1984:64).⁹⁴ Arbetsdomstolen har dock godtagit ett vikariat där en tredje person utfört den frånvarande arbetstagarens arbetsuppgifter medan vikarien sysselsatts med annat arbete, med markeringen att något kringgåendesyfte inte föreläggat (AD 1977:186). Även denna rättstillämpning kan sättas i samband med föreställningen om arbetsgivarens ensidiga verksamhets- och arbets-

93 Även i AD 1981:146 (Malmö stadsteater) var fråga om betydelsen av förekomsten av korttidsanställningar för bedömningen av arbetsbrist. Se även AD 1984:82.

94 Jfr vad som sagts i avsnittet 3.2.2 om arbetstagares arbetsskyldighet i allmänhet.

ledningsrätt. I praktiken är det många gånger svårt att bedöma vilka arbetsuppgifter hos arbetsgivaren som omfattas av den ordinarie arbetstagarens arbetsskyldighet, och ännu svårare är det att avgöra om arbetsgivaren skulle ha utnyttjat arbetsledningsrätten på samma sätt om vikariat inte förelegat.

De upprepade vikariatsförordnandena i det s k överläkarmålet, AD 1982:144, ansågs visserligen innebära att arbetstagaren utnyttjats som en otillåten arbeidskraftsreserv och anställningen förklarades gälla tills vidare. Det förefaller dock som om de grundläggande kraven på en vikariatsanställning överhuvud inte varit uppfyllda i detta mål. Arbetstagaren ersatte inte någon tjänstledig arbetstagare och inte heller var det fråga om tjänstgöring på tillfälligtvis vakant befattning. Att arbetsdomstolen dock inte strikt förbjuder överlappning i tjänstgöring mellan ordinarie arbetstagare och vikarier visar AD 1984:64. Särskilt intressant förefaller den omständigheten vara att arbetsgivaren i arbetsdomstolen fick gehör för sin uppfattning att vikarien ersätter den ordinarie befattningshavaren så länge den ordinarie arbetstagaren och vikarien tillsammans i praktiken inte tjänstgör mer än full tid. En sådan bedömning kan i förlängningen bana väg för vikariatspooler baserade på vikariatsanställning istället för tillsvidareanställning — en situation inte helt olik den som förelåg i överläkarmålet. — I AD 1984:64 ansågs vidare det faktum att vikariatet fortgick viss tid efter det att underlaget för detsamma bortfallit inte påverka dess giltighet. Arbetsdomstolen accepterade arbetsgivarens förklaring att detta skett av hänsyn till arbetstagaren och konstaterade, att något kringgåendesyfte inte förelegat. — I detta sammanhang kan det vara på sin plats att uppmärksamma även vissa slutsatser som kan dras av AD 1978:17. Arbetsdomstolen konstaterar där, att det vid vikariat är tillåtet med viss inskolningsperiod under vilken den ordinarie arbetsstyrkan kan vara fulltalig, liksom att det förhållandet att arbetsstyrkan är fulltalig enstaka dagar under vikariatets gång inte behöver påverka giltigheten av ett semestervikariat. Av denna dom framgår även att en vikarie, som efter en rimlig förhandsbedömning av vikariebehovet tillsatts på viss tid, kan kvarstanna under den avtalade anställningstiden även om den ordinarie arbetstagaren återinträder i tjänst i förtid utan att detta påverkar vikariatets giltighet. Detta innebär, att rättstillämpningen inte framtvingar s k relativt tidsbestämda vikariat utan godtar den för vikarien normalt fördelaktigare formen, anställning för kalendervis angiven tid, även i de fall där förutsättningarna för vikariatet senare bortfaller.

Slutligen skall beröras frågan hur man skall bedöma bruket av upprepade, relativt korta, tidsbegränsade vikariat för täckande av en och samma vakans i arbetsgivarens verksamhet. Särskilt inom den offentliga sektorn förekommer att vikarier, oberoende av den bakomliggande tjänstledighetens varaktighet, tillsätts genom upprepade en- till tremånadersförordnanden. Ur vikariens synvinkel är detta system givetvis ofördelaktigt jämfört med om tillsättningen istället direkt sker för längre tid. Arbetsdomstolens uttalande i AD 1978:17 tyder på att detta förfaringssätt inte skulle vara tillåtet.⁹⁵ I fråga om rullande visstidsanställning sägs där att det ankommer på arbetsgivaren att på förhand göra en försvarlig bedömning av arbetskraftsbehovet och där detta är möjligt erbjuda arbetstagaren tillsvidareanställning eller alternativt tidsbegränsad anställning för längre sammanhängande tid. Till saken hör emellertid att det aktuella systemet — åtminstone under rådande arbetsmarknadsförhållanden — ofta ses med välvilja av facket, då man i samband med förlängning av vikariatet kan aktualisera omplaceringar av tillsvidareanställd personal, återanställning av företrädesberättigade etc. Det är också svårt att se hur argument av denna typ från arbetsgivarens sida skall kunna tillbakavisas, åtminstone i en arbetsbristsituation. Om arbetsgivaren förutsättes har rätt att själv besluta om verksamhetens omfattning och således över om ett tillfälligt bortfall i arbetsstyrkan över huvud skall ersättas genom vikarie, skulle det vara inkonsekvent att uppställa en regel att detta i så fall måste ske fullt ut. Arbetsgivaren kan hävda att den frånvarande arbetstagaren visserligen behöver ersättas, men endast delvis eller för kortare tid. Att arbetsdomstolen är mottaglig för detta synsätt framgår av uttalandena i AD 1984:66, där arbetsdomstolen i förbigående konstaterar att arbetsgivaren torde ha haft sakliga skäl för att förfara på ifrågavarande sätt.

Sammanfattningsvis kan sägas, att rättstillämpningen även beträffande rätten att använda vikariatsanställning har accepterat att denna i huvudsak styrs av den struktur och den organisation, som av tradition eller annan anledning finns inom olika branscher och hos olika arbetsgivare.⁹⁶ Detta förhållningssätt synes grunda sig dels på den uppfattningen att anställningsskyddslagen inte ger stöd för några andra ambitioner, dels på de praktiska svårigheter som följer med att en sådan bedömning ofta kommer att avse frågor som faller inom arbetsgivarens diskretionära företags-

95 Jfr även minoritetens yttrande i AD 1977:17 s 2.

96 Jfr vad som sagts ovan i avsnittet 3.4.1, särskilt om objektsanställning.

ledningsrätt. Arbetsdomstolen har egentligen endast uppställt kravet att vikariatet skall ha knutits till en viss ledig arbetstagare eller befattning och på ett riktigt sätt återspegla detta förhållande. Vid tillämpningen av de uppställda grundprinciperna träder frågan om något syfte att kringgå anställningsskyddslagens regler förelegat i förgrunden.

Som framgår av kapitel 4 nedan, är bruket av vikarier särskilt utbrett inom tjänstemannasektorn och i synnerhet inom den offentliga sektorn.⁹⁷ Bruket av s k rullande vikariatsanställning har där kommit att särskilt uppmärksammas under senare år.⁹⁸ SAV har efter arbetsdomstolens uttalanden i AD 1978:17 i det senaste anställningsskyddscirkuläret betonat, att det inte torde vara tillåtet att ha vikarier på tidsbegränsade anställningar år efter år för än det ena och än det andra ändamålet, utan att vikarier skall tillsvidareanställas i enlighet med det vikariatsbehov som funnits under några år och som kan antas föreligga även fortsättningsvis.⁹⁹ Anställning av vikarierna kan då istället ske genom exempelvis personliga tillsvidareanställningar eller till en s k vikariepool. Dessa pooler med tillsvidareanställd personal,¹ som har till uppgift att fylla ut tillfälliga vakanser inom

97 Jfr Wennergren kap 4. Se även exempelvis Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning, stencil 1978 s 54.

98 Jfr utöver det i texten behandlade även artiklar i Lag & Avtal 1982 nr 9 s 27 ff och 1983 nr 8 s 14 f och 26 ff liksom AD 1982:89. Referatet avsåg beslut i rättegångsfråga och målet gick aldrig till huvudförhandling. Från Apotekstjänstemannaförbundet (ATF) hade yrkats att arbetsdomstolen måtte fastställa att nio utvalda medlemmars anställningar, vilka hade det gemensamt att de per 1.8.1981 och under de närmast föregående 24 månaderna hade varit förordnade som vikarier under minst 18 månader, skulle förklaras gälla tills vidare då arbetstagarna i själva verket utgjorde en stående arbetskraftsreserv hos arbetsgivaren, Apoteksbolaget. Enligt ATF var cirka 11 % av förbundets medlemmar anställda för viss tid och drygt 1 % eller 73 personer var anställda genom på varandra följande visstidsförordnanden sedan minst två år tillbaka.

99 Se SAVs cirkulär 1982 A 17 s 32. Jfr 1977 A 6 och 1979 A 23.

1 Det kan givetvis förekomma vikariatsanställning även inom personalpoolen i den meningen att en tillsvidareanställd arbetstagare med stationering i poolen kan vara tjänstledig och tillfälligt behöva ersättas med vikarie. (Jfr i detta sammanhang Bylund m fl s 46 nederst.) Enligt vad jag inhämtat synes detta vara synnerligen vanligt då tjänster i personalpoolen sällan är särskilt attraktiva och den fasta personalen där således gärna accepterar mer eller mindre tillfälliga omplaceringar till fasta befattningar i arbetsgivarens verksamhet (jfr exempelvis 29 § Anställningsförordningen om tjänsteförening).

arbetsgivarens verksamhet har blivit allt vanligare på senare år. Som framhållits i samband med undersökningen av de s k ledighetslagarna torde dessa pooler dock inte alltid inrättas med tanke på arbetstagarnas anställningstrygghet utan p g a systemets större effektivitet när det gäller att tillgodose plötsligt uppkommande behov av korttidsvikarier.² Särskilt på skolsidan har den senare tidens stadigt sjunkande elevunderlag lett till att man uppmärksammat möjligheten att som alternativ till uppsägning låta ordinarie lärare i tillsvidareanställning ta över uppgifter som tidigare lösts genom vikariatsanställning. Dels har genom 15:8 skolförordningen tillskapats en möjlighet att inrätta fasta lärarvikarier, vilken åtföljts av en viss omdistribution av statsbidragen till skolan (jfr AD 1983:127 och 1984:19), dels har man i särskild ordning gjort det möjligt att under en övergångstid förordna övertalig lärare som reservlärare.³

Möjligheterna att komma till rätta med s k evighetsvikarier torde snarare ligga i dylika initiativ från arbetsmarknadens parter än i arbetsdomstolens rättstillämpning. Det finns enligt min mening knappast fog för arbetsdomstolens egen bedömning — låt vara att den gjordes för några år sedan — att praxis lett fram till ett ganska snävt och avgränsat vikariatsbegrepp.⁴ De ursprungligen i AD 1976:23 uppställda kriterierna är endast ett slags hjälpregler för att belägga ett kringgåendesyfte. Deras värde kan och får ifrågasättas i det enskilda fallet och de hindrar inte att vikarier utnyttjas som en mer eller mindre permanent arbetskraftsreserv.

3.4.3 *Praktik- och feriearbete*

Enligt 5 § 2 p LAS II är det generellt tillåtet att anställa någon för viss tid om arbetet avser praktik- eller feriearbete.

Lagtexten innehåller ingen närmare precisering av vad som avses med

2 Mot ökat flexliv s 71. Pooler av annan typ, där den omedelbara anledningen varit bl a anställningsskyddsaspekter i driftsinskränkningssituationer förekommer dock och skildras exempelvis i Hellberg, Vrethem, Företagskris och trygghetslagarna, arbetsrapport nr 2, LAS-projektet, Göteborg 1978 s 15 ff.

3 Jfr prop 1983/84:42 s 11.

4 Se AD 1978:58.

vare sig praktik- eller feriearbete.⁵ I lagförarbetena har dock gjorts vissa uttalanden till ledning för rättstillämpningen, och anställningar som betecknas som praktikarbete är vanligt förekommande över hela arbetsmarknaden.

Vad först gäller praktikarbete så har regeln att det är tillåtet att i dessa fall anställa för begränsad tid oförändrad överförs till den nya anställningsskyddslagen från den tidigare. Det finns därför anledning att också uppmärksamma eventuella uttalanden i tidigare förarbeten liksom den debatt om praktikbegreppet som förts i olika lagstiftningssammanhang i mellantiden.⁶

I Åmankommitténs betänkande behandlas praktikanställning inte särskilt, och när praktikarbete senare gör entré i propositionen till 1974 års anställningsskyddslag sker detta utan någon närmare motivering. Departementschefen anför endast, att han "dessutom anser (—) att det finns skäl att tillåta anställning för begränsad tid när det är fråga om (—) praktikanställning", samt vidare i specialmotiveringen till 5 § LAS I, att "(V)ad som avses med praktikarbete eller vikariat torde inte behöva kommenteras närmare här".⁷

Det har hela tiden rätt en viss osäkerhet om begreppets närmare innebörd.⁸ Praktikbegreppet togs upp till behandling i den s k sysselsätt-

5 Beträffande arbetsdomstolens praxis se de rättsfall som behandlas fortsättningsvis i detta avsnitt jämte AD 1981:53 (praktikarbete inom verkstadsindustrin utan stöd i kollektivavtal, anställningsformen otvistig mellan parterna) och AD 1983:130 (fråga om oavlönad "praktikant" hos fotograf varit anställd eller inte, anställningsformsfrågan ej prövad). Beträffande äldre rättspraxis på området se not 39 avsnittet 3.1.1 ovan.

6 Se även avsnittet 2.3.1 ovan.

7 Prop 1973:129 s 146 och 236.

8 Se exempelvis prop 1977/78:164 s 30 och AU 1977/78:40 s 17. Jfr doktrinen där man efter anställningsskyddslagens tillkomst 1974 inte finner någon enhetlig tolkning av begreppet. Schmidt, Löntagarrätt, 1:a uppl s 94 ansåg visserligen liksom departementschefen att praktikarbete inte behövde kommenteras närmare men anmärkte dock, att arbetet skulle ingå som ett led i en utbildning. I andra upplagan återfinns en något modifierad skrivning, s 110. Lunning, 4:e uppl s 82 f, skrev något försiktigare, att den vanliga uppfattningen torde vara att med praktikarbete endast avses tjänstgöring som ingår som ett led i en persons yrkesutbildning, varför det inte torde vara praktikarbete i anställningsskyddslagens mening när någon efter avlagd examen vill praktisera för att skaffa sig yrkeserfarenhet. Också Fahlbeck,

ningsutredningens praktikgrupp. — I en skrivelse i oktober 1977 till regeringen angående vissa åtgärder för att förhindra arbetslöshet bland ungdomar föreslog sysselsättningsutredningen, att anställningsskyddslagen skulle kompletteras med en definition av begreppet praktikanställning av följande innehåll: Utgångspunkten är att varje praktikanställning skall vara förknippad med utbildning. Praktiken skall vidare

— vara föreskriven i läroplan/utbildningsplan eller vara godkänd av avtalsslutande parter som en del av en utbildning,

— vara handledd,

— gälla för viss bestämd tidsperiod och

— vara förlagd utanför skolan.⁹

Departementschefen anförde emellertid vid departementsbehandlingen av förslaget, att även om han fann definitionen i stort sett väl avvägd så var han inte beredd att föreslå att anställningsskyddslagen skulle kompletteras på förslaget sätt. Han ville avvakta dels utgången av de förhandlingar som fördes mellan arbetsmarknadens parter, dels anställningsskyddskommitténs arbete.¹⁰ Detta blev också riksdagens beslut, sedan arbetsmarknadsutskottet anslutit sig till departementschefens skrivning.¹¹

Anställningsskyddskommittén hade innan den avslutade sitt arbete tagit upp praktikbegreppet till behandling.¹² Kommittén fann, att det även fortsättningsvis fanns behov av rätt till visstidsanställning för praktikarbe-

Praktisk arbetsrätt s 285 poängterar, att utmärkande för praktikarbete är att ett ganska stort inslag av yrkesutbildning ingår. Till skillnad från nu nämnda författare menade Gustafsson s 44, ehuru ense med Schmidt och departementschefen om att några tolkningsproblem ej torde föreligga, att till praktikarbete kunde räknas även arbete som skolgång och studerande utför när de har ferier eller annars gör uppehåll i studierna. Så även Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd 1982 s 10. Numera upprepar flertalet författare istället valda delar av uttalandena i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag — se Lunning s 146, Bylund m fl s 48 och Sigeman-Victorin s 24.

9 Se exempelvis prop 1977/78:164 s 14 f liksom senare sysselsättningsutredningens slutbetänkande SOU 1979:24 s 381 ff.

10 Prop 1977/78:164 s 30 liksom R Prot 1977/78:157 s 93 f.

11 Se R Prot 1977/78:158 respektive AU 1977/78:40 s 17. Socialdemokraterna reserverade sig i utskottet på bl a denna punkt till förmån för förslaget att komplettera anställningsskyddslagen med en dylik definition av begreppet praktikanställning.

12 Jfr Ds A 1981:6 s 83 och 129 ff.

te och synes ha varit ense om följande uttalanden beträffande innebörden av praktikbegreppet.

"Allmänt sett bör för att praktikarbete skall få förekomma enligt 5 § LAS fråga vara om någon typ av utbildning där det enligt gällande läro- eller utbildningsplaner ställs krav på att utbildningen föregås av viss praktik eller att viss del av utbildningen skall fullgöras utanför skolan. Det bör således inte räkna med ett allmänt intresse att få eller tillhandahålla arbetslivserfarenhet. Utbildningskravet bör med andra ord innebära att tjänstgöringen skall ingå som ett led i en yrkesutbildning. Det kan även vara naturligt att i viss utsträckning kräva handledning under tjänstgöringstiden. Något generellt krav på handledning torde dock inte kunna uppställas. I vissa fall torde nämligen kravet på praktik kunna uppfyllas genom utförande av arbetsuppgifter som är av enklare slag och därför inte kräver någon handledning. Det måste naturligtvis, såsom för övrigt gäller genomgående vid anställningar för begränsad tid, från början stå klart att anställningen är begränsad i tiden."

Däremot ansåg kommittén, att praktikarbete i form av yrkesutbildning, vilken helt eller till avsevärd del anordnades av företagen, inte skulle omfattas av lagens praktikbegrepp utan att frågan om anställningsform i dessa fall fick regleras kollektivavtalsvägen i samband med den uppgörelse mellan arbetsmarknadens parter om utbildningsplaner etc som naturligen förekom i dessa sammanhang.¹³

I propositionen till den nya anställningsskyddslagen berörs praktikbegreppet endast i specialmotiveringen till 5 §:

"För att praktikarbete skall få förekomma som en särskild enligt lagen tillåten tidsbegränsad anställning, bör det normalt vara fråga om utbildning, där det enligt

- 13 Sedan gammalt synes rättstillämpningen ha varit obenägen att förknippa praktikbegreppet med rent praktisk utbildning. I AD 1935:1, som avsåg praktikant i bilverkstad uttalade arbetsdomstolen, att det "lärer vara främmande för uppfattningen inom yrket att såsom praktikant beteckna den, som vill hava sysselsättning på en verkstad uteslutande för praktisk utbildning till verkstadsarbetare" utan med praktikant avsågs istället huvudsakligen den "som för teoretisk utbildning måste hava viss verkstadspraktik". Praktikantbegreppets anknytning till teoretisk utbildning underströks även i AD 1937:44 (bilverkstad). Jfr även AD 1958:30 (person sysselsatt vid tidning ansågs ej som praktikant men som volontär enligt särskilt avtal, då "uppenbarligen sökt arbete . . . för praktisk utbildning till journalist"). Även i AD 1971:18 (praktikanter inom kommunal barnomsorg) underströks att praktik skall vara inriktad på framtida teoretisk utbildning. I fallet bortsågs dock — med hänsyn till att kommunen klargjort sitt syfte att anställningen skulle utgöra praktikplatser vid utannonserandet och till hur arbetet faktiskt gestaltat sig — från att åtminstone en av de aktuella arbetstagarna faktiskt inte hade dylik avsikt.

gällande läroplan eller motsvarande ställs krav på att utbildningen föregås av viss praktik eller görs till en förutsättning för godkänd utbildning att viss praktik har fullgjorts. Utbildningskravet bör dock inte sträckas så långt att det blir ett undantagslöst obligatorium. Även i andra fall där praktikarbetet nära och på ett naturligt sätt ansluter till en teoretisk yrkesutbildning bör det vara möjligt att ställa praktikplatser till förfogande för en begränsad tid.”¹⁴

Varken kommitténs uttalanden, där man eftergett kravet på handledning, eller uttalandena i propositionen, där man modifierat kravet på samband mellan utbildning och praktikarbetet, ansluter direkt till den av systerutredningen föreslagna definitionen. Man har också utan närmare motivering avstått från att införa en definition av praktikbegreppet direkt i lagtexten, och nöjt sig med angivna motivuttalanden till ledning för rättstillämpningen.¹⁵

Den oklarhet som alltjämt vidlåder praktikbegreppet visar sig främst i de svårigheter som kan uppstå vid gränsdragningen mellan praktik i lagens mening och sådant inhämtande av allmän yrkeserfarenhet och rent praktisk yrkesutbildning som enligt förarbetena — åtminstone anställningsskyddskommitténs uttalanden — inte skulle rymmas under lagens bestämmelser om praktikarbete. Den allmänt utökade rätten till tidsbegränsade anställningar och i synnerhet rätten till ferieanställning kan dock sägas ha minskat betydelsen av en mera exakt gränsdragning.

Oklarheten kan emellertid alltjämt bereda problem särskilt beträffande arbete som utförs av studerande i olika utbildningar under icke-ferier och anställning av personer i allmänhet som nyligen avslutat eller eventuellt avser att påbörja utbildning av något slag.

Något som bidrar till att skapa osäkerhet är också att uttrycket praktikarbete ofta används i samband med anställningar, som ligger praktikarbete i anställningsskyddslagens mening nära men som likväl inte stöder sig på anställningsskyddslagens regler.¹⁶ Praktikarbete är således gängse beteckning på vissa tidsbegränsade anställningar som enligt 1 § 4 p LAS undantagits från anställningsskyddslagens tillämpningsområde, t ex beredskapsarbete och anställning i ungdomslag.¹⁷ Olika former av ”praktikar-

14 Prop 1981/82:71 s 122.

15 Jfr AU 1977/78:40 s 17.

16 Jfr exempelvis AU 1983/84:7 s 12 beträffande motion 1982/83:305 (m) om inrättande av s k praktikslussar för vuxna arbetslösa.

17 Beträffande beredskapsarbete som undantag från anställningsskyddslagen se SOU 1973:7 s 168, prop 1973:129 s 203 f, Ds A 1981:6 s 240 och prop 1981/

bete” kan regleras i kollektivavtal och omfattas på grund härav inte av eventuella begränsningar i lagens praktikbegrepp.¹⁸ På den statliga sidan förekommer vidare vissa författningsmässigt reglerade föreskrifter om praktik.¹⁹ Praktikarbete används också i samband med diverse arbetsavtal som inte är avsedda att falla inom arbetsrättens område, eftersom den som utför arbetet inte anses inta ställning av arbetstagare vid arbetets utförande.²⁰

Beredskapsarbete och anställning i ungdomslag liksom de särskilda föreskrifterna på den statliga sidan behandlas först i avsnittet 3.4.8 nedan. I föreliggande avsnitt behandlas fortsättningsvis olika former av praktik i anslutning till utbildning. Inte minst med hänsyn till den livliga debatt som förekommit i även lagstiftningssammanhang om olika studerandes arbetsrättsliga ställning — och däribland även möjligheten till praktikanställning i anställningsskyddslagens mening — finns det anledning att översiktligt behandla de olika former av praktikarbete som förekommer, och hur dessa förhåller sig till lagens praktikbegrepp.

Inom grundskolan förekommer två typer av praktik, s k anpassad studiegång och praktisk arbetslivsorientering (prao).

Anpassad studiegång är en elevvårdsåtgärd som innebär att eleven kan fullgöra sin skolplikt efter ett individuellt upplagt schema. Anpassad studiegång kan tillämpas i hela grundskolan och innebär att eleven får hela eller delar av sin studiegång förlagd till arbetsplats utanför skolan. Därvid skall handledare finnas utsedd. Någon ersättning skall i princip inte utgå i samband med praktiken. Anpassad studiegång är avsedd att tillämpas restriktivt.²¹ Från skolmyndigheternas sida har hävdats att elever i anpassad studiegång inte kan anses som arbetstagare.²²

82:71 s 95. Jfr om beredskapsarbete även AD 1977:192 (fråga om bibliotekarie varit sysselsatt i beredskapsarbete) och avsnitten 3.1.3 och 3.4.8. Beträffande anställning i ungdomslag se prop 1983/84:46 och SFS 1983:1073 om ändring i lagen om anställningsskydd. Se vidare avsnittet 3.1.3 ovan och 3.4.8 nedan.

18 Jfr avsnittet 3.4.9 nedan.

19 Se 3 § 5 p tidsbegränsningskungörelsen och praktikcirkuläret (1975:326, senast ändrat 1979:586) ävensom avsnittet 3.4.8 nedan.

20 Jfr dock här avsnittet 3.1.2 ovan och vidare nedan om skolelever och personer i arbetsmarknadsutbildning.

21 Se vidare exempelvis prop 1981/82:15 s 134 och SOU 1979:24 s 356.

22 Se PM 27.4.1979 inom SÖ.

Arbetsdomstolen har emellertid inte accepterat denna uppfattning om elevens arbetsrättsliga ställning.

AD 1981:71 avsåg en elev i grundskolan med anpassad studiegång förlagd till en plywoodfabrik. Fråga var om eleven var att anse som arbetstagare och därmed berättigad till lön enligt det på arbetsplatsen gällande sågverksavtalet. Den anpassade studiegången innebar att eleven tillbringade måndag till och med torsdag varje vecka på arbetsplatsen och att han under fredagarna deltog i skolundervisningen. Arbetsdomstolens majoritet fann, att eleven utfört arbete på i huvudsak samma villkor som andra arbetare hos företaget under en längre tid och på anvisning av bolaget, varför — oavsett vad bolaget från början förutsatt — ett anställningsförhållande fick anses ha uppkommit mellan bolaget och eleven. Då arbetet omfattades av kollektivavtalet och bolaget och myndigheterna inte hade rätt att förfoga över detta skulle därmed avtalsenlig lön utgå. Arbetsdomstolens majoritet framhöll i domen, att kravet på att anställningsförhållandet skall grundas på avtal inte innefattar att förhållandet mellan parterna regleras i någon viss form eller annars på något mera tydligt sätt, men uttalade samtidigt att elevens vistelse inom företaget under anpassad studiegång många gånger får antas bygga på sådana förutsättningar att något anställningsförhållande inte uppkommer. Avgörande blir de omständigheter under vilka vistelsen faktiskt äger rum. Minoriteten inom arbetsdomstolen menade, att något anställningsavtal inte ingåtts vare sig uttryckligen eller underförstått mellan bolaget och eleven och att något anställningsförhållande inte heller förelåg.

Arbetsdomstolens prövning avsåg främst kollektivavtalets tillämplighet. Man skulle kunna tänka sig att tillämpa ett annat och snävare arbetstagarbegrepp om fråga istället är om anställningsskyddslagens regler.²³ Utgången i AD 1976:106 och 1981:110, som gällde yrkesintroduktion och inbyggd utbildning i gymnasieskolan och som refereras nedan, tyder dock inte på att arbetsdomstolen är beredd att gå på den linjen.²⁴ I det här refererade AD 1981:71 var frågan huruvida praktikanställning varit tillåten enligt 5 § 2 p LAS II inte föremål för prövning. Arbetet tycks dock inte ha haft den anknytning till en teoretisk utbildning som lagens praktikbegrepp

23 Jfr exempelvis AU 1983/84:5 s 9 och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 244.

24 Av AD 1981:110 synes dock framgå, att arbetsdomstolen i princip funnit anställningsskyddslagen tillämplig på elev i gymnasieskolan med viss företagsförlagd utbildning, så även i AD 1976:106. — Från arbetstagarhåll har hävdats, att kollektivavtalets lönebestämmelser skulle gälla oavsett om praktikanter betraktades som arbetstagare eller inte, om bara produktivt arbete utfördes, en uppfattning som dock ännu inte accepterats av arbetsdomstolen — jfr AD 1981:71, 1981:110 och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 237.

förutsätter och det framstår vidare som osäkert om någon egentlig handledning förekommit under praktiken. Båda dessa villkor för praktikarbete har dock uppmjukats något genom skrivningarna i förarbetena. Kanske skulle det anses tillräckligt att anpassad studiegång sker i anslutning till grundskolans läroplan, även om det sker genom en individuellt avtalad anpassning.²⁵

Prao-verksamheten i grundskolan avser i princip alla elever och syftar till att ge eleven allmän erfarenhet av arbetslivet på olika områden genom kortvariga vistelser på en eller flera arbetsplatser under sammanlagt sex till tio veckor under hela grundskolan.²⁶ Det torde vara statsmakternas mening att något anställningsförhållande inte heller skall uppkomma i samband med prao.²⁷ Något dylikt fall har ännu inte prövats av arbetsdomstolen, men det kan antas att utrymmet för att anse att en anställning uppkommit mellan elev och företag genom verksamhetens faktiska utveckling är begränsat då vistelsen varar endast en kort tid.²⁸ I AD 1981:110 ansågs dock arbetstagarförhållande föreligga vid en tio veckor lång vistelse på företag (se mer härom nedan). Skulle ett anställningsförhållande mot förmodan anses föreligga är det emellertid tveksamt om anställningen skulle rymmas under praktikbegreppet i 5 § LAS. Syftet med yrkesorientering är just att ge sådan allmän yrkeserfarenhet som enligt anställningsskyddskommitténs uppfattning inte skulle rymmas under begreppet.²⁹ Å andra sidan är ju praktiken klart föreskriven i läroplanen för grundskolan, vilket kanske skulle anses väga tyngre.³⁰

Inom gymnasieskolans ramar förekommer ett stort antal varianter av praktik.³¹ Den kan indelas i grupperna yrkesorientering, inbyggd utbild-

25 Se exempelvis prop 1981/82:15 s 134 och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 232 f.

26 Jfr prop 1981/82:15 s 13 och 134 och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 232.

27 Jfr exempelvis prop 1979/80:145 s 30, vilka uttalanden gäller motsvarande praktik inom gymnasieskolan (se mer härom nedan), där man framhållit att fråga är om förhållandevis korta perioder, växelvis hos olika arbetsgivare, samt prop 1981/82:15 s 13 f.

28 Jfr arbetsdomstolens argumentering i AD 1981:71.

29 Jfr Källström, Eleven på arbetsplatsen s 240.

30 Jfr praktikavtalet på den statliga sidan, där praktisk arbetslivsorientering inte räknas till praktikanställning i avtalets mening, se SAV cirkulär 1978 A 48, ALS bil V.

31 Jfr även vad som sägs om s k ungdomsplatser m m i avsnittet 3.4.8 nedan.

ning, gymnasial lärlingsutbildning och miljöpraktik. Intill helt nyligen förekom även s k yrkesintroduktion, vilken numera ersatts av ungdomsplatser.³²

Yrkesorientering är gymnasieskolans motsvarighet till prao, omfattar en vecka under gymnasietiden totalt eller per läsår och förekommer på de teoretiska linjerna.³³ Precis som vid prao är syftet att ge eleven en allmän kontakt med arbetslivet, och någon särskild ersättning utgår inte. Avsikten torde vara att eleven inte skall stå i något arbetstagarförhållande till företaget. Det är sannolikt att denna bedömning skulle accepteras av arbetsdomstolen med hänsyn till den mycket korta tid eleven vistas på arbetsplatsen — jämför vidare vad som sagts ovan om prao.

Inbyggd utbildning avser vistelse i företag för elever på gymnasieskolans yrkesinriktade linjer såsom vård- och handelslinjer, linjer för industri och hantverk etc, och varierar i omfattning från i stort sett hela gymnasietiden till något läsår eller delar av läsår.³⁴ Arbetsplatsvistelsen ingår som ett led i viss yrkesutbildning och normalt avlönas eleven inte. Om elevens arbetsrättsliga ställning vid yrkesintroduktion och inbyggd utbildning gjorde den dåvarande utbildningsministern vissa uttalanden. Huvudregeln borde vara att något anställningsförhållande inte föreligger. Skolan ombesörjer antagningen, bekostar utbildningen och utövar tillsyn under hela utbildningstiden. Något avtal sluts inte mellan eleven och företaget, skolan beslutar om omplacering etc, utbildningen följer skolarbetet och eleven har fe-

32 Se vidare prop 1979/80:145. Yrkesintroduktion ersatte, när den infördes, vanliga beredskapsarbeten och arbetsmarknadsutbildning för ungdomar under 18 år. Numera anordnas beredskapsarbeten för denna åldersgrupp i form av s k ungdomsplatser. Dessa regleras i förordningen (1983:583) om statsbidrag till uppföljningsinsatser för ungdomar under 18 år och kompletterande kollektivavtal, vilken reglering ersatt förordningen (1980:534) om försöksverksamhet med introduktionsprogram för utbildning och yrkesintroduktion. Yrkesintroduktion fick uppgå till högst 40 veckor, riktade sig till ungdomar under 18 år som slutat grundskolan utan att gå vidare på gymnasieskolans reguljära teoretiska eller yrkesinriktade linjer eller specialkurser och inte heller hade anställning i övrigt. Den anordnades av kommunen inom ramen för gymnasieskolan. Yrkesintroduktionen skulle ges en individuell utformning, innehålla utbildningsmoment för ifrågakvarande yrke och syftade till att ge erfarenheter och meriter för anställning.

33 Jfr prop 1981/82:15, exempelvis s 134 och Källström, Eleven på arbetsplatsen s 232 f.

34 Se vidare prop 1979/80:145 ävensom prop 1981/82:15 s 126.

rier, inte semester. Under dessa omständigheter skulle elevens deltagande i det produktiva arbetet inte leda till att ett anställningsförhållande uppkom.³⁵

Arbetsdomstolen har emellertid underkänt detta synsätt.³⁶

AD 1976:106 avsåg elev i gymnasieskolan på s k frisörteknisk linje som fullgjorde inbyggd utbildning på en frisersalong. Tvisten gällde huruvida eleven var arbetstagare och i så fall om ett oriktigt avskedande skett. Arbetsdomstolen konstaterade, att eleven utfört arbete för bolagets räkning, att de omständigheter under vilka detta skett varit sådana som normalt är kännetecknande för förhållandet arbetsgivare-arbetstagare samt att övrig reglering av skolelevs rättsliga ställning inte hindrade att eleven i den aktuella situationen intog ställning som arbetstagare, varför ett arbetstagarförhållande ansågs föreligga. Vid den fortsatta prövningen fastslog arbetsdomstolen (maj), att arbetstagaren ”i sin egenskap av elev under inbyggd utbildning måste anses ha innehaft en visstidsanställning som endast sträckt sig till den avsedda utbildningstidens utgång”, från vilken hon dock avskedats utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat.

AD 1981:110 avsåg ett tiotal gymnasieelever, vilka under en tioveckors period deltog i en företagsförlagd kurs i industrisömnad. Fråga var om eleverna varit att betrakta som arbetstagare och därmed haft rätt till kollektivavtalsenlig lön. Vid bedömningen måste man enligt arbetsdomstolen i första hand se till vad som förekommit vid företaget. Eleverna hade enligt vad arbetsdomstolen fann, efter en kortare introduktion utfört arbete i produktionen som vilka nyanställda som helst. Med hänsyn härtill — och oavsett vad som från början förutsatts — ansåg arbetsdomstolen att ett anställningsförhållande uppkommit på vilket kollektivavtalet ägde tillämpning.

En arbetsgivare som låter eleven delta i produktionen riskerar alltså att eleven bedöms vara arbetstagare hos företaget oavsett vad som varit arbetsgivarens, skolans och elevens avsikter vid anställningens ingående. Rättsbildningen kring arbetstagarbegreppet utgör tvingande rätt och det hjälper således inte att arbetsgivare och facklig organisation är överens om att eleven/praktikanten inte skall inta arbetstagarställning.³⁷ Avgörande

35 Prop 1979/80:145 s 29 ff. Se även UbU 1979/80:34 s 20.

36 Jfr även ovannämnda AD 1981:71.

37 Jfr Källström, Eleven på arbetsplatsen s 241. Att parterna är överens härom är inget ovanligt, jfr AD 1980:5, som avsåg en arbetstagare vilken tidigare gått i s k växelutbildning (inbyggd utbildning) hos företaget i anknytning till gymnasieskolans eltekniska linje, varvid han tydligen förutsattes ha varit anställd, samt AD 1981:103 där parterna, Motorbranschens arbetsgivareförbund och Metallarbetareförbundet, i anslutning till departementschefens uttalanden i prop 1979/80:145, ändrade det s k yrkesutbildningsavtalet inom motorbranschen så att elever i inbyggd utbildning inte längre ansågs vara arbetstagare.

är istället hur förhållandet gestaltat sig i praktiken.³⁸ Om parterna från början avsett att ett anställningsförhållande skall föreligga kan man räkna med att ett sådant också anses vara för handen.³⁹ I AD 1976:106 förefaller parterna ursprungligen inte ha varit främmande för tanken att eleven skulle anställas i företaget, termen anställning förekommer i vissa skriftliga handlingar som reglerar elevens förhållande på arbetsplatsen.⁴⁰ Ett anställningsförhållande ansågs också föreligga.

I de här refererade avgörandena från arbetsdomstolen har frågan huruvida anställningarna varit förenliga med anställningsskyddslagens praktikbegrepp inte ställts på sin spets. I AD 1976:106 förutsätts dock att viss-tidsanställning förelegat. Enligt uttalanden av departementschefen i den s k ungdomspropositionen är det vidare klart, att om ett anställningsförhållande anses föreligga vid yrkesintroduktion respektive inbyggd utbildning, så är det också tillåtet med praktikanställning enligt anställningsskyddslagens regler.⁴¹ Beträffande inbyggd utbildning torde också stå klart, att kraven på samband med teoretisk utbildning, föreskrift i läroplan etc normalt är uppfyllda.

Läringsutbildning, dvs yrkesutbildning som helt äger rum på arbetsplatsen, regleras sedan gammalt normalt genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.⁴² Läringsavtal förutsätter att anställningsavtal ingås mellan arbetsgivaren och lärningen, och i läringsavtalet regleras normalt även frågor om anställningsform etc. Frågan om visstidsanställning är tillåten bedöms i första hand enligt avtalet (5 § jfrd med 3 § LAS).⁴³ Det torde vara dessa anställningar som avses med anställningsskyddskommit-

38 Jfr avsnittet 3.1.1 ovan.

39 Prop 1979/80:145 s 31.

40 Jfr Källström, Eleven på arbetsplatsen s 243.

41 Prop 1979/80:145 s 31. Jfr även Bylund m fl s 48. Annorlunda dock det statliga praktikavtalet, som med praktik i avtalets mening inte avser inbyggd utbildning m m, se SAV cirkulär 1978 A 48, ALS bil V.

42 Se Källström s 230 ff och exempelvis följande fall från arbetsdomstolens senare praxis: AD 1978:62 (skorstensfejarbranschen), 1980:5 och 1982:52 (elbranschen), 1981:103 (motorbranschen) och 1981:110 (tapetserarbranschen).

43 Se prop 1979/80:145 s 32. Jfr här exempelvis AD 1980:5 och 1982:52, där åtminstone arbetstagsarsidan hävdade, att lärningen efter en inledande prövo-period innehade tillsvidareanställning, medan arbetsdomstolen i AD 1982:52 domskälsvis uttalat, att lärningsanställningen fick ses som ett slags tidsbegränsad anställning.

téns tidigare citerade uttalande, att yrkesutbildning inte faller under lagens praktikbegrepp utan kräver kollektivavtal. Sedan några år förekommer även s k *gymnasial lärlingsutbildning*. Sådan anordnas individuellt och innebär att den som är anställd i ett företag även antas som elev i gymnasieskolan och därvid genom företagets försorg får utbildning för ett visst yrke enligt föreskrifter som meddelas av skolmyndigheten. Normalt utgår härvid avtalsenlig lön.⁴⁴ Det torde även vid gymnasial lärlingsutbildning — med hänsyn till anställningsskyddskommitténs tidigare berörda uttalanden — vara osäkert om den kan hänföras under lagens praktikbegrepp eller om tidsbegränsad anställning möjligen kräver kollektivavtalsöverenskommelse.⁴⁵

Av praktikformerna i gymnasieskolan återstår endast att behandla den s k *miljöpraktiken*. Denna förekommer bl a i anslutning till vissa tekniska studievägar och är föreskriven i läroplan men fullgörs utanför terminstid på verksamhetsområden som har anknytning till utbildningen.⁴⁶ Miljöpraktiken är i jämförelse med exempelvis inbyggd utbildning mer inriktad på allmän arbetslivsorientering. Den har visserligen viss yrkesanknytning, men den egentliga utbildningen sker på skolan. Under miljöpraktiken är eleven anställd i företaget och anställningen förefaller rymmas under lagens praktikbegrepp.

Praktik, liknande miljöpraktik och olika företagsförlagda utbildningar i gymnasieskolan, förekommer på åtskilliga av *högskolans* linjer, exempelvis inom olika tekniska och vårdinriktade linjer, för bibliotekariéer, journalister, socionomer m fl. Denna praktik är regelmässigt föreskriven i läroplan genom att den har uppställts som villkor för tillträde till utbildningen eller för examination, anknyter till de teoretiska studierna, är tidsbegränsad och normalt handleddd samt fullgörs genom anställning. Denna typ av praktik torde vara den som i första hand avses med anställningsskyddslagens praktikbegrepp.

Utöver nämnda praktikformer inom det reguljära utbildningssystemets ramar förekommer företagsförlagd praktik även inom arbetsmarknadsutbildningen.⁴⁷ Det torde även här vara myndigheternas uppfattning att något anställningsförhållande inte föreligger.⁴⁸ Arbetsdomstolen har hittills

44 Se prop 1981/82:15 s 127.

45 Jfr SAV cirkulär 1978 A 48, ALS bil V s 77 ff.

46 Prop 1981/82:15 s 126.

47 Se exempelvis AU 1983/84:8 s 23 f.

48 Se exempelvis prop 1981/82:71 s 95.

inte haft anledning att ta ställning i frågan, men det är väl sannolikt att arbetsdomstolen, liksom när det gällt elever i grundskolan och gymnasieskolan, vid bedömningen kommer att utgå från de förhållanden under vilka arbetet faktiskt utförts.⁴⁹

Sammanfattningsvis kan konstateras, att fastän anställningsskyddslagen generellt tillåter praktikanställning så har lagstiftare, myndigheter och arbetsmarknadens parter som regel valt att på det ena eller andra sättet undandra olika förekommande praktikanställningar från anställningsskyddslagens tillämpningsområde. Anledningen torde inte endast eller kanske ens främst vara att lagens praktikbegrepp är för snävt. En vanlig inställning är att anställningsskyddslagens regler över huvud inte bör vara tillämpliga på dessa praktikanter.⁵⁰ Beredskapsarbeten och arbete i ungdomslag har man således valt att direkt undanta från anställningsskyddslagens tillämpning. Även andra arbetsrättsliga regler, exempelvis i arbetsmiljölagen, medbestämmandelagen och gällande kollektivavtal, kan anses angelägna att undvika i dessa sammanhang.⁵¹ Detta kan uppnås om praktiken över huvud inte anses utgöra anställning. Särskilt arbetsdomstolens tillämpning av arbetstagarbegreppet i de s k elevdomarna har här medfört svårigheter för arbetsgivare och myndigheter.⁵²

I samband med 1982 års anställningsskyddslag framfördes ett förslag om att undanta elever från lagens tillämpningsområde, men detta avvisades, därför att det inte utgjorde en tillräckligt radikal lösning på problemet. Problemet var nämligen att eleverna över huvud betraktades som arbetstagare. Den lösning som återstår är då en lagreglering av arbetstagarbegreppet, en modell som avvisats i tidigare sammanhang.⁵³ Vid den nya anställningsskyddslagens tillkomst sades dock ifrån, att om inte den arbetsgrupp med representanter för bl a arbetsmarknadens parter som tillsatts, snabbt kom till ett resultat så skulle lagstiftning på området övervägas.⁵⁴ Senare har överenskommelser om s k ungdomsplatser träffats på

49 Jfr dock RH 153:82.

50 Se exempelvis prop 1983/84:46 om arbete i ungdomslag.

51 Jfr exempelvis avsnittet 3.1 ovan och prop 1983/84:46 s 16 f ävensom prop 1981/82:71 s 94.

52 Se exempelvis uttalanden i prop 1981/82:15 s 13 f och prop 1981/82:71 s 94 f. Domarna har även kritiserats i doktrinen, se Källström, Eleven på arbetsplatsen s 238 ff och Lunning s 38 ff.

53 Se exempelvis prop 1975/76:105 bil 1 s 308 f, jfr även Lunning s 40.

54 Prop 1981/82:71 s 95. Lagstiftarens s k utbildningspolitiska målsättning att

den privata, kommunala och statliga sektorn av arbetsmarknaden. Avtalen utgår från förutsättningen att ungdomarna är arbetstagare, men lön och andra anställningsvillkor avviker från de ordinarie kollektivavtalens.⁵⁵

Vad därefter gäller ferieanställning förordades en lagstadgad rätt härtill av en majoritet av anställningsskyddskommittén.⁵⁶ Ferieanställning hade inte berörts särskilt i förarbetena till den tidigare anställningsskyddslagen men det var redan före den nya anställningsskyddslagens tillkomst vanligt att parterna i kollektivavtalen särskilt reglerade rätten att anställa skolor under ferier. Särskilt på tjänstemannasidan förekom även kollektivavtalsreglerad visstidsanställning av andra studerande än ungdomar och anställningen kunde också avse andra tillfälliga studieuppehåll än ferier.⁵⁷ Enligt majoriteten av anställningsskyddskommittén behövdes möjligheter till ferieanställning även om rätten till tidsbegränsade anställningar utvidgades i övrigt. Detta behov borde, särskilt med tanke på de arbetsgivare som inte var bundna av kollektivavtal, tillgodoses direkt i lagen. En sådan utvidgning av rätten till tidsbegränsade anställningar reste enligt kommitténs mening inga egentliga invändningar från anställningsskyddssynpunkt utan var till fördel för de studerande. Rätten till ferieanställning skulle ta sikte på alla studerande oberoende av ålder och skulle till sin utsträckning i tiden naturligt begränsas av feriebegreppet. Med ferier avsågs enligt kommittén

”... främst sådana ledigheter från studier, lov, som infaller under en pågående utbildning. Men som ferier bör i detta sammanhang betraktas också sådana kortare uppehåll, t.ex. över en sommar, som infaller vid övergången från en utbildning till en annan, t.ex. från grundskolan till gymnasium och från gymnasium till högskola. För att feriearbete skall anses föreligga måste dock i sådana fall krävas att det framstår som åtminstone sannolikt att fortsatta studier kommer till stånd. I övrigt torde det inte vara nödvändigt att närmare gå in på innebörden av begreppet ferier. Anser man att behov finns av att möjliggöra visstidsanställningar också vid andra avbrott i studier än ferier, torde detta böra ske genom kollektivavtal.”⁵⁸

eleven ej bör betraktas som arbetstagare skall kanske inte främst ses mot bakgrund av arbetsmarknadsregleringen utan som ett led i en strävan att ungdomar i teoretiska och praktiska utbildningar skall vara likställda socialt och ekonomiskt, se exempelvis prop 1979/80:145 och UbU 1979/80:34 s 20.

55 Jfr avsnittet 3.4.8 nedan och Lunning s 40.

56 Se Ds A 1981:6 s 20 ff, s 81 f och s 132 ff.

57 Se Ds A 1981:6 s 132 och Bylund m fl s 48.

58 Ds A 1981:6 s 133.

Även departementschefen ansåg, att behov av ferieanställning förelåg och att sådan borde tillåtas direkt i lagen. De närmare uttalandena om in-
nebörden av ferieanställning, som görs i specialmotiveringen till 5 §, an-
sluter i huvudsak till tidigare citerade uttalanden från anställningsskydds-
kommittén.⁵⁹

Trots dessa uttalanden i förarbetena är regelns räckvidd oklar och det
finns ingen ledning att hämta i rättstillämpningen. Arbetsdomstolen har
ännu inte prövat något fall som gäller ferieanställning. Det kan för det
första ifrågasättas om den begränsning som ligger i feriebegreppet är så
självklar som den framställs i förarbetena. Det alltmer diversifierade ut-
bildningssystemet där fler och fler företeelser förs in under gymnasiesko-
lan och de nya möjligheterna till även individuellt upplagd utbildning gör
att begrepp som skolår och ferier är på väg att mista sin tidigare entydig-
het.⁶⁰ För det andra är det tveksamt hur man skall bedöma andra avbrott
i studierna än ferier, exempelvis i övergångar mellan skolformer som beror
på inväntandet av kursstart i visst ämne, senare antagningstillfälle etc. An-
ställningsskyddskommitténs uttalanden härom upprepades inte i proposi-
tionen.

Enligt min uppfattning kan man ifrågasätta om det verkligen föreligger
något självständigt behov av ferieanställning efter den utökning av rätten
till tidsbegränsade anställningar i övrigt som företogs 1982.⁶¹ Ferieanställ-
ning torde i de flesta fall kunna ersättas av vikariat, säsonganställning,
provanställning, anställning för tillfällig arbetstopp eller visstidsanställ-
ning p g a arbetets särskilda beskaffenhet.⁶² Å andra sidan kan anföras,
att lagstadgad rätt till ferieanställning under dessa förhållanden inte
nämnevärt bidrar till en urholkning av anställningsskyddet.

Slutligen skall diskuteras en fråga av allmänt intresse när det gäller till-

59 Se prop 1981/82:71 s 122.

60 Jfr även vad som nedan sägs om yrkesintroduktion i gymnasieskolan och
AD 1981:110, som avsåg en tioveckors kurs i industrisömna inom gymna-
sieskolans ramar.

61 Jfr prop 1981/82:71 s 52.

62 Jfr dock motion 1982/83:1636 (m) och AU 1983/84:3 s 5 och 11 f. I motio-
nen pläderas för att tvåårsramen för anställning för tillfällig arbetsanhop-
ning slopas. Man anför som exempel fallet att en arbetsgivare under fyra
månader två somrar i rad vill anställa studerande för tillfällig arbetsanhop-
ning. Här synes ferieanställning enligt gällande anställningsskyddslag er-
bjuda en näraliggande lösning.

ämpningen av praktik- och ferieanställningsbegreppet. Till skillnad mot tidigare behandlade former av tidsbegränsade anställningar ingår vid praktik- respektive ferieanställning bland villkoren sådana omständigheter som ligger utom arbetsgivarens kontroll — exempelvis den presumptive arbetstagarens avsikt att söka till viss teoretisk utbildning eller fortsätta i annan skolform. Som förutsatts i anställningsskyddskommitténs uttalanden apropå ferieanställning kan detta antas påverka bedömningen av dessa anställningars tillåtlighet. Om uppställda krav inte uppfyllts i det enskilda fallet, och detta berott på arbetstagaren, skulle anställningen likväl kunna anses tillåten. Det skulle därvid vara tillräckligt att det ur arbetsgivarens synvinkel framstått som sannolikt att kraven varit uppfyllda.⁶³ Vilka krav som i dylika fall kan uppställas beträffande arbetsgivarens undersökningsplikt är dock oklart och kan väl variera med omständigheterna.⁶⁴

3.4.4 *Tillfällig arbetsanhopning*

Enligt 5 § 3 p LAS II är det tillåtet med visstidsanställning, dock sammanlagt för högst sex månader under en tvåårsperiod, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

Möjlighet till tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning tillkom genom den nya anställningsskyddslagen och regeln fick sin utformning vid utarbetandet av propositionen.

Diskussionen efter införandet av 1974 års anställningsskyddslag och de olika turer i lagstiftningsarbetet som föregick den nya anställningsskyddslagen har redovisats tämligen utförligt ovan under avsnittet 2.3.1. Bakgrunden till regelns tillkomst skall därför endast kortfattat beröras här.

Åmankommittén hade ju föreslagit, att regeln skulle ges den utformningen att tidsbegränsad anställning tilläts där detta motiverades av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med

63 Jfr Ds A 1981:6 s 133.

64 Jfr AD 1971:18, där några undersökningskrav inte synes ha uppställts utan arbetsdomstolen nöjt sig med att konstatera, att kommunen klargjort sin avsikt att platserna utgjorde praktikanställningar vid tjänsternas utannonserande.

sedvänja inom branschen.⁶⁵ Anställning för tillfällig arbetstopp berördes dock inte särskilt.⁶⁶ I propositionen till 1974 års anställningsskyddslag ändrades som tidigare berörts regeln om tidsbegränsade anställningar så att hänvisningen till branschpraxis slopades och tillåtna fall av tidsbegränsad anställning uppräknades i lagen. I övrigt öppnades möjlighet att genom kollektivavtal på förbunds nivå göra de branschanpassningar som parterna fann erforderliga.⁶⁷ Inte heller i propositionen nämndes anställning för tillfällig arbetsanhopning särskilt. Det är emellertid klart att anställning för tillfällig arbetstopp i princip inte rymdes i de direkt i lagen uppräknade fallen.⁶⁸ — I den särreglering av statligt reglerade anställningar som följde omedelbart på anställningsskyddslagens genomförande 1974 medgavs dock anställning för avarbetande av tillfällig arbetsanhopning under högst sex månader med viss rätt till förlängning.⁶⁹

Som ett resultat av den häftiga kritik som framfördes mot anställningsskyddslagens regler om anställningsform, särskilt från arbetsgivarhåll, tillsattes 1977 anställningsskyddskommittén.⁷⁰ Inte heller i kommittédirektiven berördes uttryckligen anställning för tillfällig arbetsanhopning. Anställningsskyddskommitténs uppdrag gick ut på att undersöka hur de möjligheter att träffa kollektivavtal om provanställning och tidsbegränsad anställning i allmänhet som medgavs i anställningsskyddslagen fungerat och att överväga de jämkningar i lagstiftningen som kunde vara erforderliga.⁷¹

I anställningsskyddskommitténs arbete uppmärksammades särskilt möjligheterna till anställning för tillfällig arbetstopp och provanställning.⁷² En genomgång av förekommande kollektivavtal visade, att dessa för 54 % av arbetstagarna medgav anställning för tillfällig arbetstopp i större eller mindre utsträckning medan de för 46 %, innefattande hela den

65 SOU 1973:7, 6 § 2 st.

66 Jfr dock uttalandena i SOU 1973:7 s 174.

67 Prop 1973:129 s 146.

68 Jfr vad som sagts ovan under 3.4.1 och vidare nedan. Jfr även Sigeman-Victorin s 24.

69 Se KK (1974:609) om tidsbegränsning av statligt löner reglerad anställning och efter 1.1.1975 tidsbegränsningskungörelsen, behandlad nedan i avsnittet 3.4.8.

70 Jfr prop 1981/82:71 s 34 f.

71 Dir 1977:102.

72 Jfr Ds A 1980:2.

kommunala sektorn, saknade denna möjlighet. Därtill kom den icke-kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden där möjlighet till anställning för arbetstopp saknades. En statistisk undersökning visade dock att endast en mindre del av arbetsställena, eller cirka 1 %, under 1977 utnyttjade eventuella möjligheter till anställning för tillfällig arbetstopp. Anställningarna för tillfällig arbetstopp skulle enligt anställningsskyddskommitténs uppgifter ha uppgått till 17.000 av totalt 530.000 nyanställningar 1977. — En majoritet inom anställningsskyddskommittén stannade för att det fanns behov av möjlighet till anställning för tillfällig arbetstopp och att detta borde tillgodoses lagstiftningsvägen. Enligt ett alternativ skulle anställning för tillfällig arbetstopp tillåtas under högst tre månader, medan ett annat ville tillåta tidsbegränsade anställningar under generellt sex månader — således även anställning för tillfällig arbetstopp.⁷³ En minoritet inom kommittén menade att möjligheterna till kollektivavtalsreglering tillgodosåg föreliggande behov och förordade ett bibehållande av status quo.⁷⁴

Med hänsyn till det plötsliga avbrottet i anställningsskyddskommitténs arbete är det osäkert i vad mån de i departementspromemorian om anställningsskydd återgivna motiven kan tillskrivas kommitténs ledamöter. Endast motiveringen till det alternativ som förespråkade att tidsbegränsad anställning för tillfällig arbetsanhopning skulle tillåtas upp till tre månader synes ha färdigbehandlats innan kommittén lade ner sitt arbete.⁷⁵ Den fortsatta framställningen stöder sig därför i huvudsak på de uttalanden om anställning för tillfällig arbetsanhopning som görs i propositionen till den nya anställningsskyddslagen.

I propositionen redovisas argumenten för regelns införande tämligen utförligt.⁷⁶ Enligt departementschefen är det oomtvistligt att det föreligger ett behov av tidsbegränsad anställning i anslutning till tillfällig arbetsanhopning. Även om anställningsskyddskommitténs undersökningar inte ansetts kunna ligga till grund för några bestämda slutsatser härom,⁷⁷ så är

73 Se Ds A 1981:6, beträffande alternativ I s 97 ff och beträffande alternativ II s 115 ff.

74 Se Ds A 1981:6, alternativ III s 122 ff.

75 Ds A 1981:6 s 21.

76 Se prop 1981/82:71 s 37 samt s 43 ff.

77 Jfr Ds A 1981:6 s 99 ff och Arbetslivscentrums remissutlåtande över departementspromemorian.

således kortvariga arbetstoppar en välkänd företeelse inom olika branscher på arbetsmarknaden. Lagens regler om uppsägningstid och förfrågandet i samband med uppsägning p g a arbetsbrist passar inte i dessa situationer och är knappast heller avsedda för fall där man på förhand vet att arbetsgivarens behov av en extra arbetsinsats är begränsat till kort tid.⁷⁸ Där problemet inte lösts i kollektivavtal hade arbetsgivaren ditintills varit hänvisad till övertidsuttag, utläggning på entreprenad eller i värsta fall till att helt avstå från att utföra arbetet, vilket befarades ha haft negativa effekter för sysselsättningen totalt sett. Lagens dittillsvarande lösning — att hänvisa arbetsgivaren till tecknandet av kollektivavtal — ansåg departementschefen inte på ett tillfredsställande sätt ha tillgodosett de befintliga behoven. Redan det indirekta tvång att teckna kollektivavtal som följde med denna lösning kunde anses diskutabelt.⁷⁹ Även om detta skulle accepteras, kunde man för övrigt inte räkna med att uppnå en fullständig täckning av hela företagssektorn med kollektivavtal. Departementschefens slutsats blev, att man där man kan konstatera att behov av en viss anställningsform föreligger inte kan acceptera en lösning om vilken man vet att den i realiteten inte kommer att täcka hela arbetsmarknaden. Utgångspunkt för lagstiftningen bör istället vara att anställningsformen skall vara i lag tillåten över hela arbetsmarknaden. Intresset av att tillgodose behovet av viss anställningsform måste dock vägas mot risker för missbruk och kringgående. En lagreglerad möjlighet till tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning kan accepteras endast om regeln kan utformas på ett sådant sätt att den ger tillräckliga garantier mot missbruk. En sådan utformning ansåg departementschefen vara möjlig.⁸⁰

Beträffande den närmare innebörden av den sålunda i 5 § 3 p öppnade möjligheten att visstidsanställa för tillfällig arbetanhopning anförde departementschefen:

”Syftet med en regel om visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning skall vara att ge en möjlighet för arbetsgivaren att klara upp situationen, när det tillfälligt uppkommer ett kortsiktigt behov av en extrainsats. Anställningsformen skall också kunna komma till användning när till följd av förhållandena på verksamhetsområdet ett sådant kortsiktigt behov återkommer periodiskt. Man befinner sig då nära de situationer som faller in under den gällande regeln i 5 § anställningskyddslagen om anställning för viss säsong. En begreppsmässig skillnad finns

78 Jfr Ds A 1981:6 s 104. Se även uttalanden i prop 1973:129 s 239.

79 Detta resonemang har utvecklats av Sigeman-Victorin s 19 f.

80 Se särskilt prop 1981/82:71 s 37 f.

dock. Jag återkommer till den i specialmotiveringen. I princip måste det vara den enskilde arbetsgivarens sak att bedöma när det har uppstått ett tillfälligt behov av extra arbetskraft. Någon allmän möjlighet att rättsligt överpröva denna bedömning bör inte finnas. Men det betyder inte att det behöver saknas möjligheter att ingripa mot missbruk. Tvärtom är de möjligheterna enligt min mening goda. Inte minst blir det möjligt att ingripa mot en arbetsgivare som regelmässigt visstidsanställer för att tillgodose ett stadigvarande arbetskraftsbehov eller som sätter i system att låta provanställningar gå tillända för att efterföljas av arbetsanhopningsanställningar under en ytterligare period. I den mån ingripandena inte kan ske genom att arbetsgivarens handlande underkastas domstolsprövning enligt anställningsskyddslagen, kan länsarbetsnämnden ingripa med stöd av 14 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder.”⁸¹

Dessa uttalanden förtydligades ytterligare i specialmotiveringen enligt följande.

”När det i lagtexten talas om tillfällig arbetsanhopning syftas på situationer i vilka det tillfälligt har uppstått ett behov av en ytterligare arbetsinsats i den normala verksamheten hos arbetsgivaren. Anställningsformen skall kunna användas t.ex. om det till följd av en enstaka större order har uppstått ett behov av extra arbete, vilket måste bedömas vara tillfälligt. Andra exempel kan vara ett tillfälligt behov av extra arbetskraft under budgetarbetet inom en kommun eller under realisationserna eller julruschen inom handeln. Något hinder finns i och för sig inte mot att samma arbetstagare anställs mer än en gång under året, bara arbetsanhopningen verkligen kan anses vara tillfällig.

Det finns en gräns mellan tillfällig arbetsanhopning och säsongarbete. Med *säsongarbete* avses sådant arbete som på grund av naturens växlingar eller andra jämförbara osaker inte kan bedrivas mer än under en viss del av året. Det kan t.ex. röra sig om flottningsarbete, vissa slag av jordbruksarbete och arbete inom turistnäringen.”⁸²

Vid utformningen av regeln har enligt departementschefen två delvis motstående synpunkter dominerat. Å ena sidan får regeln med tanke på risken för missbruk inte medge ett större utrymme för dylik anställning än som verkligen kan anses erforderligt. Å andra sidan får den inte innehålla onödiga villkor eller svårbedömda kriterier som kan förväntas motverka också välgrundade tidsbegränsade anställningar och därmed den önskade sysselsättningsökningen.⁸³ Mot denna bakgrund avvisades flera förslag till lösningar som framfördes under lagstiftningsarbetet.⁸⁴

81 Prop 1981/82:71 s 50.

82 Prop 1981/82:71 s 122.

83 Se prop 1981/82:71 s 47.

84 Se prop 1981/82:71 s 48 f. Ett förslag om att anställning för tillfällig arbetsanhopning skulle tillåtas där detta stod i överensstämmelse med praxis inom

Det är också mot denna bakgrund man skall se den närmare utformningen av tidsramarna för anställning i samband med tillfällig arbetsanhopning som anges i 5 § 3 p LAS II. Departementschefen ansåg visserligen den tidsgräns på tre månader som föreslagits av anställningsskyddskommittén utgöra en i och för sig rimlig avvägning. Men i o m att man accepterade tanken att denna tidsperiod någon gång kunde behöva förlängas eller att upprepade behov av tillfällig anställning hos arbetsgivaren kunde aktualisera ny tidsbegränsad anställning av samma arbetstagare, så blev den föreslagna utformningen av regeln ohållbar. Departementschefen fortsatte:

”Risken för missbruk i den formen att man tummar på tidsgränsen är inte obetydlig. Man behöver då enklare och klarare regler än sådana som innebär att det kan bli tvist om vilken bedömning som hade bort göras och vad som kan vara berättigat i det enskilda fallet. Enligt min mening är det bättre med en regel som öppnar ett visst utrymme för korttidsanställning vid tillfällig arbetsanhopning samtidigt som regeln anger ramar inom vilka arbetsgivaren tvingas hålla sig utan möjlighet till förlängning eller till upprepning inom den närmaste tiden. Har arbetsgivaren behov av en ytterligare arbetsinsats bör arbetstagaren tillsvidareanställas, redan från början eller i varje fall när det står klart att det i lagen föreskrivna tidsmättet är otillräckligt för arbetet. En sådan regel skulle vara att visstidsanställning av en och samma arbetstagare för tillfällig arbetsanhopning tillåts sammanlagt högst sex månader under en tvåårsperiod.

Jag är medveten om att en sådan regel, liksom varje annan obetingad tidsgränsregel, kan te sig stel och sträng när man i det enskilda fallet närmar sig tidsgränsen. Men det har också betydelsefulla, enligt min mening klart övervägande, fördelar att bestämma ett tidsmätt och hålla sig till det. Det behöver inte bli tvist om vad som rimligen hade kunnat bedömas på förhand, utom såtillvida att det skall stå klart för arbetsgivaren att det är fråga om en tillfällig arbetsanhopning och man behöver inte heller tvista om huruvida förlängningar eller upprepningar är ett försök att kringgå lagen eller ej. Bestämmer man tidsmättet till sammanlagt sex månader under två år menas inte därmed att sex månader skulle vara något slags normaltid när man tar ställning till vad som är en tillfällig arbetsanhopning. I regel

branschen, exempelvis tongivande kollektivavtal, avvisades med hänsyn till att tillämpningen av ett kollektivavtal kan te sig osäker för en arbetsgivare som själv saknar sådant. Tveksamhet kunde vidare uppstå på områden där flera kollektivavtal gällde och den modell för kontroll som allmänt praktiserats inom LO-området — krav på fackets godkännande i enskilda fall — skulle vidare inte fungera på kollektivavtalslösa arbetsplatser. Ett förslag som generellt ville tillåta tidsbegränsade anställningar — i propositionen diskuteras här särskilt provanställning — för arbetstagare som fyllt högst 25 år avvisades som alltför allmänt hållet. Därmed skulle man ta till både för mycket och för litet, menade departementschefen.

torde tiden för en sådan vara kortare. Tidsmättet har till syfte att ge möjligheter att hantera förlängnings- och upprepningsfallen utan att man därför undergräver huvudregeln om tillsvidareanställning.”⁸⁵

I samband med lagrådsgranskningen gjordes vissa ytterligare uttalanden om den närmare tolkningen av begränsningsregeln till vilka departementschefen senare anslöt sig. Enligt dessa uttalanden skall man vid bedömningen utgå från den aktuella anställningstiden och se om vid någon tidpunkt under denna arbetstagaren under de två närmast föregående åren har varit anställd längre tid än vad som är tillåtet enligt 5 § 3 p.⁸⁶ Det är alltså inte tillräckligt att arbetstagaren vid anställningens tillträde inte har arbetat i en utsträckning som överstiger den tillåtna. Detta får inte heller inträffa under anställningens gång.

I rättstillämpningen har en prövning av 5 § 3 p LAS II ännu inte aktualiserats. Frågan om visstidsanställning i samband med tillfällig arbetsanshopning har dock prövats i två fall som rört tillämpningen av tidsbegränsningskungörelsen och således rört anställning för arbetsanshopning på den offentliga sektorn.⁸⁷ Dessa rättsfall torde kunna anses vägledande även vid tillämpning av 5 § 3 p LAS II.

AD 1979:29 avsåg ett interimistiskt beslut, där arbetsdomstolen förordnat att en anställning som meddelats för viss tid med stöd av 3 § 3 p och 4 § tidsbegränsningskungörelsen skulle bestå i avvaktan på tvistens slutliga lösning. Anställningen avsåg Stiftelsen Riksutställningar och gällde verksamhet som redaktör för tre provnummer av informationstidskriften ”På Gång” samt arbete med en utställning. Dessa uppgifter hade efter den avtalade periodens utgång lagts över på en utomstående person. Det kan anmärkas, att genomförandet av olika utställningar utgjorde arbetsgivarens huvuduppgift. Domstolen anförde i skälen för beslutet, att inga dittills framkomna omständigheter i målet tydde på att arbetstagarens arbetsuppgifter skulle vara hänförliga till sådan arbetsanshopning som kunde beräknas bli övergående. Därvid framhölls särskilt att två av de tre provnumren anställningen avsåg redan från början angetts skola utkomma flera månader efter den inledande sexmånadersperioden.

Även i AD 1977:17 förekom visstidsanställning med bl a motiveringen att anställningen utgjorde avarbetande av tillfällig arbetsanshopning. Denna grund berördes dock inte av majoriteten i domstolen, vilken fann, att de upprepade visstidsförordnandena för en arbetstagare hos Statens Historiska muséer, som förelåg till

85 Prop 1981/82:71 s 51 f. Beträffande motiveringen till alternativ I se Ds A 1981:6 s 105 f.

86 Se prop 1981/82:71 s 163 jfrd med s 173. Ett exempel på hur tiden beräknas finns i Bylund m fl s 50. Se även Lunnings s 148.

87 Frågeställningen berörs ytterligare något i avsnittet 3.4.8 nedan.

bedömning stod i överensstämmelse med anställningsskyddslagstiftningen. Minoriteten fann dock, att regeln om anställning för arbetsanhopning som kan beräknas bli övergående inte kunde anses omfatta en situation i vilken det som skulle utgöra arbetsanhopning avsåg en utställningsverksamhet som i enlighet med museiledningens planläggning bedrivits kontinuerligt under en följd av år.⁸⁸

Frågan är då vilka slutsatser som mot bakgrund av de refererade målen och angivna uttalanden i förarbetena kan dras beträffande regeln om visstidsanställning för tillfällig arbetsanhopning i 5 § 3 p LAS II.

De redovisade rättsfallen aktualiserar frågan om den närmare innebörden av kravet att anställningen skall avse ett tillfälligt och kortsiktigt arbetskraftsbehov. De exempel som nämns i propositionen är enstaka tillfällig större order samt realisationer och julrusch inom handeln.⁸⁹ Där arbetskraftsbehovet, som i de senare exemplen, är periodiskt återkommande har vi en situation som mycket påminner om säsonganställning enligt 5 § 1 p. Skillnaden ligger främst däri att medan tillfällig arbetstopp kan avse sådana arbetsuppgifter som ingår i arbetsgivarens normala "året runt" verksamhet — fråga är om "efterfrågesäsonger" — så är egentlig säsonganställning enligt 5 § 1 p föranledd av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet. Arbetsuppgifterna är till sin natur sådana att de inte kan utföras året om p g a naturens växlingar eller andra jämförbara orsaker, framhåller departementschefen.⁹⁰ Denna gränsdragning mellan arbete av särskild beskaffenhet som på ett mer eller mindre markant sätt skiljer sig från övriga anställdas arbete och arbete som framstår som normalt för arbetsgivarens verksamhet har hela tiden utgjort en väsentlig del av rättsbild-

88 Rättsfallet finns även refererat ovan i avsnittet 3.4.2.

89 Jfr Ds A 1981:6 s 102. Även tillfällig konjunkturuppgång och säsongarbets-
topp nämns här som orsaker till tillfällig arbetsanhopning.

90 Se prop 1981/82:71 s 122. Gränsdragningen här är inte fullt så självklar som den i förstone kan synas. För att utgå från exemplet med turistnäringen kan sägas, att en uppgift som skidlärare på en ort där skidåkning inte kan bedrivas året runt kan anses vara en sådan egentlig säsonganställning som är beroende av naturens växlingar. Men hur är det med uppgifter som hotellvårdinna eller servitris? Pondera att arbetsgivarens verksamhet endast bedrivs under skidsäsongen — kan då även detta vara säsonganställning enligt 5 § 1 p LAS II? Bedrivs verksamheten året om, men med särskilt hård belastning under exempelvis sportlovsveckorna, är det tydligt att vi har att göra med en anställning för tillfällig arbetsanhopning enligt 5 § 3 p LAS II. Gränsdragningen är ytterst beroende av vad som kan anses vara en med naturens växlingar jämförbar orsak liksom av vad som skall anses utgöra arbetsgivarens normala verksamhet.

ningen kring tidsbegränsade anställningar och utgjorde tidigare normalt skillnaden mellan tillåten och otillåten tidsbegränsad anställning.⁹¹ Numera kan även normala arbetsuppgifter utföras inom ramen för visstidsanställning om de bara bedöms utgöra tillfällig arbetsanhopning. Frågan är då vilka arbetskraftsbehov som kan bedömas som tillfälliga.⁹²

De i förarbetena angivna exemplen avser samtliga relativt kortvariga behov, där tidsåtgången är given av själva situationen. Gemensamt för de angivna fallen är vidare, att arbetsanhopningen inte har något samband med hur arbetsgivaren organiserar sin verksamhet.⁹³ Mot denna bakgrund måste det enligt min mening anses tveksamt om 5 § 3 p är tillämplig i de fall där arbetskraftsbehovet är resultatet av en mera kontinuerligt uppkommen arbetsanhopning, eller snarare balans, i arbetsgivarens verksamhet.⁹⁴ Orsaken till denna balans är ju egentligen att personalen tidigare varit underdimensionerad. Att acceptera avarbetande av balans i visstidsanställningens form kan då anses likvärdigt med att acceptera ett kringgående av reglerna om tillsvidareanställning. Inget hindrar väl emellertid att man när det gäller avarbetande av balans istället lägger tonvikten på att arbetet skall vara tillfälligt i betydelsen övergående. En orsak till att man införde en lagreglerad möjlighet till tidsbegränsad anställning för tillfällig arbetsanhopning var ju att reglerna om uppsägning p g a arbetsbrist inte ansågs lämpade för situationer där arbetskraftsbehovet redan från början kunde bedömas som övergående.⁹⁵ I dessa situationer är det ju också mindre troligt att anställningen verkligen skulle komma att ersätta en tillsvidareanställning. Förekommer anställning för avarbetande av balans i större omfattning hos arbetsgivaren medför detta dock enligt min uppfattning en beaktansvärd risk för kringgående av anställningsskyddet för tillsvidareanställningarna.

91 Jfr framställningen ovan under 3.4.1 och exempelvis Schmidt, Löntagarrätt s 108. Märk dock särskilt objektsanställning och att i vissa situationer även för arbetsgivarens verksamhet mer normalt arbete kan få utföras inom ramen för 5 § 1 p, om arbetet är klart tidsbegränsat.

92 Enligt anställningsskyddskommittén (alt I) avsågs härmed "en anhopning av arbete av sådan karaktär att den såväl kan urskiljas från den normala arbetsvolymen som framstår som en enstaka företeelse i tiden", Ds A 1981:6 s 105.

93 Jfr uttalandena i Ds A 1981:6 s 107.

94 Annorlunda 3 § 3 p tidsbegränsningskungörelsen, se vidare avsnittet 3.4.8 nedan.

95 Jfr även Ds A 1981:6 s 104.

En viktig förutsättning vid tillämpningen av 5 § 3 p LAS II är, att bedömningen av om grund för tidsbegränsad anställning föreligger eller inte anses falla inom området för arbetsgivarens verksamhetsledningsrätt.⁹⁶ Enligt uttalanden i propositionen ankommer det på arbetsgivaren att bedöma när ett arbetskraftsbehov är tillfälligt och denna bedömning skall normalt inte kunna överprövas av domstol.⁹⁷ Lagstiftaren menar dock, att missbruk skall kunna beivras. De exempel som nämns på situationer där ingripanden bör kunna ske är när en arbetsgivare regelmässigt använder visstidsanställning för att täcka ett stadigvarande arbetskraftsbehov och när arbetsgivaren sätter i system att låta exempelvis provanställning följas av anställning för tillfällig arbetsanhopning. Dessa exempel på kringgåenden är avsevärt mer flagranta än det här diskuterade fallet med anställning för avarbetande av balans. Enligt Sigeman-Victorin innebär uttalandet i propositionen visserligen att domstol skall kunna pröva om arbetsgivaren hållit sig inom rimliga ramar för området för arbetsgivarens diskretionära företagsledningsrätt, men att denna möjlighet dock är begränsad. Man menar, att arbetsgivarens beslut förmodligen normalt inte kan överprövas ens om det kan göras antagligt att en eller annan arbetsgivare eller kanske en majoritet av arbetsgivare inom branschen i ett motsvarande läge skulle ha valt att tillsvidareanställa ytterligare personal.⁹⁸ Det är tydligt, att möjligheterna att kontrollera arbetsgivarens bedömningar i här aktuella situationer är ytterst begränsade. Detta innebär att det i praktiken blir svårt att upprätthålla en gräns mellan tillfällig arbetsanhopning, föranledd av omständigheter utanför arbetsgivarens kontroll, och avarbetande av rena balanser.

Den begränsningsregel som införts i 5 § 3 p för att förhindra kringgåen-

96 Jfr vad som sagts ovan under avsnittet 3.4.2. Se även exempelvis remissyttranden från Juridiska fakulteten i Uppsala, ref i prop 1981/82:71 s 215 f. Fakulteten menar, att denna avsaknad av överprövningsrätt beträffande arbetsgivarens bedömning leder till så stora kringgåendemöjligheter att ett generellt tillstånd till kortare visstidsanställningar oavsett skäl är att föredra.

97 Jfr här även Ds A 1981:6 s 106 f, där begränsningen i domstols möjlighet att gå in i företagsekonomiska bedömningar berörs apropå en diskussion av lämpligheten att utesluta förutsebara arbetsanhopningar från 5 § 3 p:s tillämpningsområde.

98 Sigeman-Victorin s 25. Jfr även artikel av Elisabeth Bergh, LOs rättsskydd, Lag & Avtal 1981 nr 9 s 26.

de och missbruk har relaterats till den enskilda arbetstagarens anställning. En och samma arbetstagare kan inte vara anställd för tillfällig arbetsanshopning hos arbetsgivaren under mer än sex månader under en tvåårsperiod. Inom denna ram kan emellertid upprepade anställningar för tillfällig arbetstopp förekomma.⁹⁹ Det är viktigt att notera, att begränsningsregeln inte innebär någon begränsning i sig av arbetsgivarens möjlighet att använda sig av visstidsanställning för avarbetande av tillfällig arbetstopp. I arbetsgivarens verksamhetsledningsrätt ingår således att göra bedömningen av om en arbetsuppgift skall läggas ut på en arbetstagare under en längre tid eller fördelas på ett större antal arbetstagare i kortare visstidsanställningar.

Effekterna av begränsningsregeln kan som departementschefen angivit, ur individens synvinkel te sig ”stel och sträng”.¹ Den förhindrar att en arbetstagare mera stadigvarande knyts till arbetsplatsen genom upprepade anställningar för arbetsanshopning och synes bl a kunna få konsekvensen att en i övrigt företrädesberättigad arbetstagares återanställningsrätt åsidosätts vid anställning för tillfällig arbetstopp av den anledningen att begränsningsregeln i 5 § 3 p annars skulle komma att överskridas. Det kan diskuteras om inte skyddet för tillsvidareanställningar på ett ur den enskilda arbetstagarens synvinkel rimligare sätt kunde ha tillgodosetts genom den av anställningsskyddskommittén förespråkade modellen, att man i de enskilda fallen fick föra talan om tillsvidareanställning på den grunden att anställningen i realiteten utgjorde anställning som s k permanent arbeidskraftsreserv. Att anställning för tillfällig arbetsanshopning utnyttjades på detta sätt skulle förmodligen lättare upptäckas om anställningen hela tiden gällde en och samma arbetstagare och inte olika varandra avlösande arbetstagare.² Som regeln nu är utformad är det svårt att se att den utgör någon egentlig begränsning i arbetsgivarens rätt att visstidsanställa. Möjligen kan den utgöra ett incitament att tillsvidareanställa den arbetstagare som arbetsgivaren hyser särskilt intresse för. I övrigt får den närmast anses innebära, att osäkra anställningar av ett större antal arbetstagare uppmuntras. Från moderat håll har motioner om slopandet av tvåårsgränsen

99 Anställning för tillfällig arbetstopp kan naturligtvis också kombineras med anställning i andra former, exempelvis vikariat. Då gäller ingen särskild tidsbegränsning.

1 Prop 1981/82:71 s 52.

2 Jfr dock fackets kontrollmöjligheter enligt 28 § LAS II, se vidare avsnittet 3.6.1 nedan.

framlagts. Dessa motioner har dock tillbakavisats av arbetsmarknadsutskottet med motiveringen att 5 § 3 p ger arbetsgivarna ett brett utrymme för visstidsanställning vid arbetstopp, och att tvåårsgränsen är en nödvändig komplettering för att dra upp gränsen för ett legitimt utnyttjande av anställningsformen. Man erinrade även om att reglerna om anställningsform är semidispositiva.³

Sammanfattningsvis kan sägas, att regeln i 5 § 3 p lider av samma svaghet som flera andra regler om tidsbegränsad anställning. De förutsättningar som uppställs — här att fråga är om ett tillfälligt behov av extra arbetskraft — är sådana att de p g a grundläggande rättsliga föreställningar endast i mycket begränsad utsträckning kan kontrolleras i rättstillämpningen. Den konkreta tidsregel som uppställts i 5 § 3 p har istället för att direkt begränsa arbetsgivarens möjligheter till visstidsanställning för tillfällig arbetstopp relaterats till den enskilde arbetstagaren på ett sådant sätt att den snarast motverkar den enskildes intresse av trygghet i anställningen.

3.4.5 Värnpliktstjänstgöring m m

Enligt 5 § 4 p LAS II är det tillåtet att anställa en arbetstagare för tiden till dess arbetstagaren skall påbörja värnpliktstjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

Denna möjlighet till tidsbegränsad anställning i samband med längre värnpliktstjänstgöring är av gammalt datum.⁴ Den har med något förändrad lydelse överförs från 2 § lagen (1939:727) om förbud mot uppsägning eller avsked med anledning av arbetstagares värnpliktstjänstgöring m m (värnpliktsledighetslagen) till den nya anställningsskyddslagen.⁵

3 Se motion 1982/83:1636 av Wennerfors m fl (m) och AU 1983/84:3 — jfr även AU 1981/82:11 s 15.

4 Jfr prop 1939:20 och avsnittet 2.1.3 ovan. Att såsom i prop 1981/82:71 s 109 och Ds A 1981:6 s 272 tala om 1966 som det år då bestämmelsen ursprungligen infördes är enligt min mening därför missvisande. Dessa uttalanden torde ta sikte på bestämmelsen i dess omedelbart före nya anställningsskyddslagens antagande föreliggande ordalydelse, vilken tillkommit i samband med antagandet av lagen (1966:413) om vapenfri tjänst, se prop 1966:107.

5 Jfr vad som sägs nedan om en vidgning i bestämmelsens tillämpningsområde såvitt gäller den tjänstgöring som omfattas.

Syftet med att möjliggöra tidsbegränsad anställning i dessa fall är enligt departementschefen, att bereda vägen för anställning av dem som går och väntar på sin första värnpliktstjänstgöring, ett skäl som ansetts ha ännu större tygd idag än tidigare.⁶ Enligt departementschefen kan denna regel inte ersättas av övriga regler om tillåtlighet av tidsbegränsad anställning. Såsom motiv för att man nu inordnade den i anställningsskyddslagen anfördes, dels att regeln med hänsyn till att den var generellt tillämplig för hela arbetsmarknaden lämpligen borde finnas i anställningsskyddslagen, dels att anställningsskyddslagens övriga regler om tvist angående tidsbegränsade anställningar liksom reglerna om facklig kontroll etc därigenom kom att gälla även dessa visstidsanställningar.⁷

Det har dock inte rått enighet om att överföra regeln till anställningsskyddslagen och för övrigt inte heller om det berättigade i tidsbegränsad anställning i avvaktan på värnpliktstjänstgöringen överhuvudtaget. Från socialdemokratiskt håll framlades under åren före den nya anställningsskyddslagens införande upprepade gånger motioner om att avskaffa 2 § värnpliktsledighetslagen, vilka motioner dock avstyrktes vid utskottsbehandlingarna.⁸ Vid remissbehandlingen av departementsförslaget till ny anställningsskyddslag anfördes även från LO, att regeln i 5 § 4 p LAS II borde utmönstras eftersom den undergräver anställningsskyddet för de arbetstagare som skulle fullgöra värnpliktstjänstgöring och därigenom även verkade könsdiskriminerande.⁹

Man kan ställa frågan varför särregleringen av anställningsskydd i

6 Prop 1981/82:71 s 109. Jfr även InU 1975/76:18 s 7, AU 1976/77:5 s 18 och 23 ävensom AU 1980/81:5 s 14 där utskottet anför: "Den aktuella regelns syfte är att främja anställning av ungdomar som slutat skolan och väntar på att göra sin första värnpliktstjänstgöring eller motsvarande grundutbildning. Om arbetsgivarna i alla lägen skall vara skyldiga att ta tillbaka sådana anställda efter avslutad militär grundutbildning eller vapenfri tjänst kan det befaras leda till att benägenheten minskar att anställa ungdomar för den relativt korta tid som det i allmänhet gäller före inryckningen. Det skulle i sin tur försämra läget för en grupp som kan ha svårt att hävda sig på arbetsmarknaden. Motionärernas förslag skulle måhända ge vissa ungdomar ett bättre anställningsskydd men för andra medföra att de går miste om anställningar och därmed en värdefull arbetslivserfarenhet."

7 Se prop 1981/82:71 s 109 f och Ds A 1981:6 s 270 ff.

8 Jfr motion 1975:185 och InU 1975/76:18 s 7, motion 1975/76:1854 och AU 1976/77:5 s 18 och 23 ävensom motion 1979/80:978 och AU 1980/81:5 s 14.

9 Se prop 1981/82:71 s 219. Jfr Sigeman-Victorin s 26, som anser bestämmel-

värnpliktsledighetslagen överhuvudtaget behölls i en särskild lag vid anställningsskyddslagens införande 1974 istället för att inordnas i denna. De skäl som anfördes var, att reglerna i värnpliktsledighetslagen liksom vissa andra s k punktförbudslagar innehöll vissa från anställningsskyddslagen avvikande villkor och hade ett mera vidsträckt tillämpningsområde och därför inte kunde avvaras för framtiden.¹⁰ I departementspromemorian som föregick nya anställningsskyddslagen framhölls dock att bl a värnpliktsledighetslagens avskedande- och uppsägningsförbud kanske kunde avskaffas, då det väl fick anses tveksamt om det verkligen var en beaktansvärd skillnad att skyddet i värnpliktsledighetslagen även omfattade de arbetstagarkategorier som är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.¹¹ En eventuell omarbetning av lagen ansågs dock böra ske i anslutning till den allmänna översyn av ledighetslagstiftningen som påbörjats. När det gällde frågan om att överflytta regeln om tidsbegränsad anställning var lagarnas olika tillämpningsområden inte av betydelse. Att vissa arbetstagarkategorier undantagits från anställningsskyddslagens tillämpningsområde innebär ju att det beträffande dessa inte finns några hinder mot tidsbegränsade anställningsavtal.¹²

Enligt 5 § 4 p LAS II är det således tillåtet att avtala om anställning för tiden intill dess arbetstagaren skall börja viss längre militärtjänstgöring etc. Enligt den äldre bestämmelsen i värnpliktsledighetslagen skulle det härvid vara fråga om värnplikts-tjänstgöring enligt värnpliktslagen (1941:967) eller tjänstgöring enligt lagen (1966:413) om vapenfri tjänst. I den nyare skrivningen gäller rätten att anställa för begränsad tid även arbetstagare som skall påbörja annan jämförlig tjänstgöring. Hit hör föreskriven tjänstgöring för den som tillhör försvarsmaktens reservpersonal ävensom tjänstgöring för den som efter frivilligt åtagande tillhör totalförsvarets krigsorganisation eller avdelning inom försvarsmakten avsedd att ställas till Förenta Nationernas förfogande.¹³ Som exempel har nämnts kvinnor, som antagits till officersutbildning. — För att tidsbegränsad anställning skall medges måste dock fråga vara om tjänstgöring som skall pågå mer än tre månader.

sens huvudsyfte vara att "skydda unga män . . . mot att diskrimineras då de söker anställning".

10 Se prop 1974:88 s 192 och 239 f ävensom Lunning s 54.

11 Jfr avsnittet 3.1.3 ovan.

12 Ds A 1981:6 s 270 ff.

13 Ds A 1981:6 s 270.

Av ordalydelsen i 5 § 4 p LAS II framgår, att lagstiftaren här normalt tänkt sig att fråga skall vara om s k relativt tidsbestämd anställning; arbetstagaren anställs intill den dag han eller hon skall påbörja värnplikts-tjänstgöringen. Departementschefen anför vidare följande:

”Det ligger i sakens natur att den militära tjänstgöringen skall vara på ett eller annat sätt aktuell, t.ex. genom ett beslut om eller kallelse till inskrivning eller motsvarande beslut från berörda myndigheter. Det går således inte att med stöd av punkt 5 visstidsanställa ynglingar i största allmänhet med åberopande av att de ännu inte har fullgjort sin första värnplikts-tjänstgöring.”¹⁴

Frågan om rätten till tidsbegränsad anställning intill förestående värnplikts-tjänstgöring har, trots att regeln funnits länge och trots de oklarheter som vidlåder densamma, ännu inte prövats i rättstillämpningen.¹⁵

Frågan är då vilka slutsatser man mot bakgrund av det tidigare refererade materialet kan dra beträffande 5 § 4 p LAS II. Flera av de frågor som därvid uppkommer hänger samman med den omständigheten att det normalt är arbetstagaren och inte arbetsgivaren som har tillgång till den information som utgör grunden för den tidsbegränsade anställningen. Andra problem är en följd av att arbetsgivaren — och normalt även arbetstagaren — saknar kontroll över den händelse till vilken anställningens varaktighet relaterats.

Enligt departementschefens uttalanden skulle det för visstidsanställning enligt 5 § 4 p LAS II i princip krävas, att beslut om inskrivning eller liknande fattats. Räckvidden av detta aktualitetskrav är kanske något oklar, särskilt i de fall arbetstagarens ålder eller övriga omständigheter gör det sannolikt att en inskrivning är nära förestående. Klart är emellertid att arbetsgivaren normalt är beroende av att arbetstagaren upplyser honom om huruvida värnplikts-tjänstgöring är aktuell eller inte. Vägrar arbetstagaren att lämna upplysning härom, riskerar han naturligtvis att ställas utan anställning. Tillskansar han sig en tillsvidareanställning under före-

14 Prop 1981/82:71 s 123.

15 I arbetsdomstolens praxis föreligger dock sedan anställningsskyddslagens tillkomst 1974 några mål med anknytning till värnpliktsledighetslagen; se AD 1978:53 (fråga om varseltiden enligt värnpliktsledighetslagen skulle betraktas som permitteringstid i visst fall), AD 1982:154 (fråga om arbetsgivaren enligt kollektivavtal var skyldig att omedelbart tillhandahålla arbetet när värnplikts-tjänstgöring avbröts i förtid) och AD 1983:9 (hade en arbetsgivare, som vid nyanställning förbigått en arbetstagare som enligt uppgift p g a förestående militärtjänstgöring inte kunde tillträda tjänsten inom åtta månader, brutit mot 27 § LAS).

spegling att värnpliktstjänstgöring inte är aktuell, medveten om att sådan är nära förestående, kan fråga kanske uppkomma om ogiltighetsförklaring av anställningsavtalet.¹⁶ Om arbetstagaren å andra sidan felaktigt uppger att värnpliktstjänstgöring är aktuell torde arbetsgivaren precis som vid praktik- och feriearbete, normalt sett ha rätt att förlita sig på denna uppgift. Den tidsbegränsade anställningen skulle alltså anses tillåten även om uppgifterna sedermera visar sig ha varit felaktiga.¹⁷

En annan men näraliggande fråga är hur det går med ifrågavarande tidsbegränsade anställningar om arbetstagaren exempelvis efter inskrivning medges uppskov för längre tid eller kanske helt frikallas från värnplikts-tjänstgöring, återkallar sin ansökan om officersutbildning etc. Anställningens varaktighet har ju från början relaterats till värnpliktstjänstgöringens inträffande. En lösning är att anse att anställningen är av blandad karaktär.¹⁸ Vid relativt tidsbestämda anställningar har det ansetts ligga i anställningens natur att den, på samma sätt som längstförordnandena på den offentliga sektorn, under anställningens gång har tillsvidarekaraktär.¹⁹ Anställningen kan då när som helst bringas att upphöra enligt de regler som gäller för tillsvidareanställning. Så länge den avtalade omständigheten — värnpliktstjänstgöring — inte inträffar fungerar anställningen alltså som en tillsvidareanställning. En sådan lösning stämmer med att huvudsyftet med rätten till tidsbegränsad anställning i förevarande fall väl får anses vara att undvika den olägenhet för arbetsgivaren som det innebär att hålla platsen vakant, skaffa vikarie etc under värnpliktstjänstgöringen. Om arbetstagaren inte lämnar arbetsplatsen uppstår ju inga sådana problem. Problem uppstår tvärtom endast om arbetsgivaren själv vill skilja arbetstagaren från anställningen. Ett sådant förhållningssätt tyder på att arbetsgivaren i själva verket redan från början utnyttjat den tidsbegränsade anställningen för främmande syften. Om avsikten var att pröva arbetstagaren borde provanställning använts. Detta kan anföras som skäl för att anställningen skulle bestå även i den situationen att arbetstagaren genom felaktiga uppgifter erhållit den tidsbegränsade anställningen.

En särskild fråga är hur länge arbetsgivaren skall anses bibehållen sin rätt att åberopa den avtalade begränsningen i de fall tjänstgöringen kom-

16 Jfr AD 1980:89.

17 Jfr avsnittet 3.4.3 ovan.

18 Jfr avsnittet 3.2.1 ovan.

19 Schmidt, Löntagar rätt s 108, Sigeman-Victorin s 18 och SOU 1973:7 s 177.

mit att uppskjutas för längre tid. Visserligen tolereras relativt tidsbestämd vikariatsanställning också under lång tid,²⁰ men vid vikariat har inte uppställts någon begränsning motsvarande den som vid 5 § 4 p LAS II följer av aktualitetskravet. Det kan te sig orimligt att en arbetstagare som efter flera års anställning hos arbetsgivaren fullgör sin värnplikt förlorar sin anställning.

Mot bakgrund av det sagda kan noteras, att en relativt tidsbestämd anställning enligt 5 § 4 p LAS II till sitt förlopp kan te sig tämligen osäker även ur arbetsgivarens synvinkel.

Både i propositionen och den departementspromemoria som föregick den nya anställningsskyddslagen har frågan om anställningsskyddet för sådana arbetstagare med utländskt medborgarskap som har att fullgöra militärtjänstgöring i utlandet tagits upp.²¹ Värnpliktsledighetslagen gäller inte för sådan tjänstgöring, vilket innebär att varken förbudet mot uppsägning och avsked eller möjligheten till visstidsanställning enligt denna lag gäller för sådan värnpliktstjänstgöring. Anställningsskyddslagen gäller däremot också utländska medborgare som arbetar här i Sverige.²² Det är emellertid oklart om den utländska militärtjänstgöringen kan åberopas som saklig grund för uppsägning i dessa fall. Genom att bestämmelsen om visstidsanställning överförts till anställningsskyddslagen kan arbetsgivaren numera visstidsanställa också arbetstagare som väntar på att fullgöra sin värnpliktstjänstgöring i utlandet.

Avslutningsvis kan sägas, att regeln i 5 § 4 p givetvis måste ses mot bakgrund av förbudet mot att säga upp en arbetstagare enbart på den grunden att han skall fullgöra värnplikt etc. När denna regel infördes och uppsägningsrätten i övrigt var i princip obegränsad kunde väl befaras att arbetsgivarnas intresse av att anställa just denna kategori arbetstagare skulle minska. Å andra sidan var ju möjligheterna att bli av med arbetstagaren på andra grunder rätt goda. När krav på saklig grund för uppsägning infördes generellt 1974 förändrades läget. Värnpliktiga in spe fick nu i princip inte bättre anställningsskydd än andra arbetstagare. Även andra arbetstagare har vidare fått rätt till längre ledigheter för olika ändamål. Risken för framtida tjänstledighet beträffande unga män i värnpliktsåldern är i själva verket inte så mycket större än för t ex kvinnor i fertil ålder. Förutsebarhe-

20 Jfr AD 1984:64.

21 Se prop 1981/82:71 s 110 och Ds A 1981:6 s 273 f.

22 Jfr Lunning s 47.

ten är dock större — i synnerhet om aktualitetskravet upprätthålles med viss stränghet. Situationen är då närmast jämförbar med den att arbetsgivaren överväger att anställa en kvinna, som redan är gravid. Graviditet betraktas dock inte som någon särskild grund för tidsbegränsad anställning.

3.4.6 Pensionärer

Enligt 5 § 5 p LAS II får tidsbegränsad anställning ingås för tiden efter det arbetstagaren uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

Denna regel är en nyhet i 1982 års anställningsskyddslag. Redan inom åmanska utredningen synes man dock ha varit av den uppfattningen att tidsbegränsad anställning efter uppnådd pensionsålder skulle vara tillåten direkt enligt anställningsskyddslagen. Den av kommittén föreslagna regeln om begränsningar i rätten till tidsbegränsade anställningsformer var ju allmänt hållen och kommittén framhöll, att man vid tillämpningen borde rikta särskild uppmärksamhet på kringgåendeaspekten, inte minst vid s k rullande visstidsanställningar. Som ett exempel på att även rullande visstidsanställningar dock kunde te sig acceptabla anfördes det fallet att en arbetstagare står kvar i anställningen efter uppnådd pensionsålder.²³ Detta uttalande återkommer i propositionen till 1974 års anställningsskyddslag. Även departementschefen menar, att det i dessa fall bör finnas visst utrymme för visstidsanställningar men tillägger försiktigtvis: "överenskommelse härom kan alltid träffas om stöd finns i förbundsavtal".²⁴

Dessa uttalanden i förarbetena till trots synes den förhärskande uppfattningen ha varit, att visstidsanställning av arbetstagare efter uppnådd pensionsålder krävde stöd i kollektivavtal om ingen annan i 5 § LAS I angiven grund för tidsbegränsad anställning kunde åberopas.²⁵ Föreskrifter om rätt för arbetsgivaren att visstidsanställa arbetstagare efter uppnådd pensionsålder intogs också i många kollektivavtal.²⁶ Beträffande arbetsta-

23 SOU 1973:7 s 174.

24 Prop 1973:129 s 236. Jfr även s 146.

25 Jfr exempelvis Lunning, 3:e uppl s 56.

26 Jfr SOU 1983:62 s 140.

gare i statligt reglerade anställningar infördes fr o m 1.1.1975 en rätt till visstidsanställning efter uppnådd pensionsålder i tidsbegränsningskungörelsen.²⁷

Mot denna bakgrund har man att se införandet av rätten att visstidsanställa pensionärer i 5 § 5 p LAS II. En sådan lagreglerad möjlighet hade föreslagits av den s k äldrearbetskommittén i syfte att främja en mjuk övergång från aktivt arbete till uttagande av full ålderspension, något som departementschefen anslöt sig till.²⁸ Samma motiv som föranlett lagreglerad möjlighet till tidsbegränsad anställning vid tillfällig arbetsanhopning och provanställning — nämligen att lagstiftaren ansett det olämpligt att hänvisa ett erkänt behov av tidsbegränsade anställningsformer till reglering i kollektivavtal då dessa inte kan förväntas täcka hela arbetsmarknaden²⁹ — kan ha gjort sig gällande också i detta fall, även om pensionärer inte särskilt nämnts i sammanhanget.

För en ökad förståelse av innebörden av regeln om rätt att visstidsanställa pensionärer kan det finnas anledning att inledningsvis beskriva anställningsskyddet för äldre arbetstagare i allmänhet.

Pensionsålderns inträde är härvid en avgörande tidpunkt. I 33 § LAS har införts ett särskilt sätt att avsluta en anställning i samband med pensionsålderns inträde. Den arbetsgivare, som vill att arbetstagaren skall lämna sin anställning i samband med att han uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller — om reglering inte finns — vid 65 års ålder, behöver endast ge arbetstagaren skriftligt besked här om minst en månad i förväg.³⁰ Denna möjlighet synes enligt paragrafens ordalydelse föreligga oberoende av anställningsform. Enligt uttalanden i förarbetena vid regelns införande skall möjlighet att avbryta anställningen enligt 33 § dock inte föreligga där arbetstagaren har sådan tidsbegränsad anställning att pensionsålderns inträde kan antas vara utan betydelse för anställningstidens längd. Då gäller istället reglerna i 4 § LAS.³¹

27 Jfr avsnittet 3.4.8 nedan.

28 Jfr prop 1981/82:71 s 105 f och Ds A 1981:7. Vid remissbehandlingen avstyrkte LO och TCO förslaget medan SACO/SR ansåg det vara till fördel för arbetstagarna.

29 Jfr avsnitten 3.4.4 och 3.4.7.

30 Enligt 33 § 2 st gäller detta även om arbetsgivaren vill att arbetstagaren skall lämna anställningen i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring.

31 Se prop 1973:129 s 274 och Lunning s 393.

Beträffande 33 § kan vidare anföras, att den är semidispositiv. Flertalet kollektivavtal innehåller regler inte bara om pensionsålder utan även om arbetstagarens avgångsskyldighet vid pension. Enligt dessa kollektivavtalsregler upphör normalt anställningen automatiskt i och med pensionsålderns inträde utan att arbetsgivaren lämnar något skriftligt besked enligt 33 § eller vidtar någon åtgärd överhuvud.³² 33 § har därför betydelse främst för arbetstagare utanför det kollektivavtalsreglerade området.

Frågan om det legala stödet för att i kollektivavtal avtala om avgångsskyldighet vid annan ålder än den i lagen angivna kan diskuteras.³³ Vid tillsvidareanställning gäller ju lagens tvingande regler om saklig grund för uppsägning etc och även om 33 § i sig är dispositiv så bygger ju innehållet i den regeln på att pensionsålder och avgångsskyldighet är avtalsbara. Till stöd för att avgångsåldern skall vara avtalsbar kan följande anföras. Kravet på saklig grund kan vid uppsägning p g a personliga skäl anses ha till syfte att förhindra individuella orättvisor och det är det inte fråga om här. Turordningsregler och regler om företrädesrätt i samband med arbetsbrist disponeras redan av arbetsgivaren och facket gemensamt. Vidare kan anföras, att avtal om viss ålder som yttersta gräns för anställningen kan ses som ett slags avtal om tidsbegränsad anställning och kollektivavtal härom är ju tillåtet. Det avgörande torde dock vara att staten inte har något intresse av att inte anse saklig grund föreligga när kollektivavtalsparterna gemensamt har kommit överens om att inom ett visst område alla anställningar skall upphöra vid en given tidpunkt, lika för alla arbetstagare. — Pensionsvillkoren kan också utformas så att den enskilde arbetstagaren finner det för gott att avgå i enlighet med avtalet.

Om arbetsgivaren vill säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare före eller efter pensionsålderns inträde gäller andra regler. Uppsägning enligt anställningsskyddslagens regler krävs alltid. Dessa regler är emellertid i väsentliga hänseenden olika beroende på om uppsägningen sker före eller efter pensionsålderns inträde.

Äldre arbetstagare som ännu inte uppnått pensionsåldern har ett förhöjt anställningsskydd. Uppsägningen skall naturligtvis vara sakligt grundad. Ålderdomssvaghet, sjukdom etc anses i princip inte utgöra saklig grund för uppsägning och kan således normalt inte motivera uppsägning

32 Jfr SOU 1983:62 s 138 f.

33 Jfr Lunning s 395 f.

p g a arbetstagarens personliga förhållanden.³⁴ Arbetstagare som fyllt 45 år och har varit anställda hos arbetsgivaren i mer än tolv månader har vidare rätt till lagens längsta uppsägningstid, sex månader. Arbetsbrist är också beträffande äldre arbetstagare saklig grund för uppsägning men dessa arbetstagare har, genom att reglerna om turordning och företrädesrätt prioriterar arbetstagare med längre anställningstid och regeln om beräkning av extra anställningstid efter fyllda 45 år, tillförsäkrats ett extra skydd i dessa situationer.

En arbetstagare som kvarstår i en tillsvidareanställning efter pensionsålderns inträde har däremot ett sämre anställningsskydd än andra arbetstagare. Visserligen krävs fortfarande saklig grund för uppsägning, men det har antagits att det faktum att arbetstagaren uppnått pensionsåldern skulle tillåtas påverka saklig-grund-bedömningen vid uppsägning p g a personliga skäl i mildrande riktning.³⁵ Uppsägningstiden är endast en månad och arbetstagaren åtnjuter inte längre något skydd av lagens regler om turordning och företrädesrätt till återanställning vid uppsägning p g a arbetsbrist.³⁶

Om skillnaderna i anställningsskydd före och efter pensionsålderns inträde anförde äldrearbetskommittén:

"När arbetstagaren når upp till pensionsåldern inträder avgörande förändringar i hans lagstadgade anställningsskydd. Man har nämligen menat att sådan arbetstagare inte har lika stort behov av regler om anställningsskydd sedan han väl uppnått pensionsåldern. Innan dess fyller givetvis anställningen en mycket viktig funktion ur den enskildes försörjningssynpunkt, men denna funktion blir inte alls lika framträdande efter pensioneringen. Att man resonerat på detta sätt i förarbetena till anställningsskyddslagen kan eventuellt ses som ett avsteg från den tidigare nämnda huvudprincipen att ålder i sig aldrig kan vara skäl för en uppsägning eller en inskränkning av anställningsskyddet i övrigt. Men det är inte meningen att saken skall ses på så sätt utan i stället skall man se åldern som en grund för pensionering. Det är sedan pensioneringen som utgör grunden för en annan syn på behovet av anställningsskydd. Mot bakgrund av att arbetstagaren i det läget har sin försörjningssituation ordnad finns det inte anledning att gå vägen över ett uppsägningsförfarande om arbetsgivaren vill att anställningen skall upphöra vid den här tidpunkten.

34 Jfr exempelvis SOU 1983:62 s 129 ff.

35 Se SOU 1983:62 s 139 och även s 140 ff samt prop 1981/82:71 s 105. Jfr dock Sigeman-Victorin s 27.

36 Jfr AD 1975:52 (33 § 2 st har ansetts tillämplig även för det fall arbetstagaren erhållit anställning efter pensionsålderns inträde).

Förutom att behovet av anställningsskydd inte längre är lika framträdande efter pensioneringen har man i lagens förarbeten menat att om en arbetstagare, som uppnått pensionsåldern, skulle få återropa reglerna om förlängd uppsägningstid och om rätt till turordning efter anställningstid så skulle det förmodligen få till följd att arbetsgivarna drar sig för att anställa eller behålla sådana arbetstagare. Reglerna skulle alltså direkt motverka ett önskemål om sysselsättning för äldre arbetstagare (jfr 1973 års prop s 134, 160 och 162).³⁷

Äldrearbetsutredningen hade föreslagit att den särskilda rätten att avsluta anställningar i samband med pensionsålderns inträde skulle utgå och parterna hänvisas till ordinarie uppsägningsförfarande där inte kollektivavtalsreglerad avgångsskyldighet i samband med pension fanns. Motiveringen var att stödja idén om en rörlig pensionsålder även uppåt. Förslaget ledde inte till någon lagreglering. Istället sänktes åldern i 33 § LAS II från 67 till 65 år.³⁸ I praktiken har inte heller den av lagstiftaren ”rekommenderade” pensionsåldern, 65 år, blivit respekterad i anställningsskyddssammanhang. Reglerna om turordning och anställningstidens beräkning innebär som tidigare framgått ett förstärkt skydd för de äldre arbetstagarna i arbetsbristsituationer. Dessa regler är emellertid dispositiva och i s k avtalsturlista är det synnerligen vanligt att äldre arbetstagare får stå tillbaka för yngre.³⁹ Det är framförallt arbetslöshetsförsäkringen, möjligheterna till förtidspension av arbetsmarknadspolitiska skäl enligt lagen om allmän försäkring och olika trygghetsförsäkringar på arbetsmarknaden som bantat vägen för denna praxis.⁴⁰ Arbetstagare över 58 år kan normalt få sin försörjning tryggad i dessa former⁴¹ och pressen på dessa arbetsta-

37 SOU 1983:62 s 138 och 140. Här kan nämnas att vid äldrelagens antagande 1971 diskuterades också bl a uppsägningstidens längd för äldre arbetstagare. Här menade departementschefen dock — i polemik med dem som argumenterade för att kortare uppsägningstider skulle göra pensionärerna mer attraktiva på arbetsmarknaden — att även ålderspensionärer borde få behålla det anställningsskydd de tidigare åtnjutit. Däremot accepterade departementschefen även då förslaget att undanta ålderspensionärerna från företrädesrätten — jfr prop 1971:107 s 106.

38 Se prop 1981/82:71 s 105 f.

39 Jfr SOU 1983:62 s 22 och Hellberg, Vrethem, Företagskris och trygghetslag, rapport två, 1978, ävensom Lagen om anställningstrygghet 1982. Se även Stenkula, Nilsson, Förundersökning av förtidspensionering utanför det offentlighetsrättsliga systemet, rapport till sysselsättningsutredningen och arbetsmarknadsdepartementet nov 1978, stencil, nat.ek. instit., Lund.

40 Jfr SOU 1983:62 s 161 ff.

41 58,3 års-pensioneringarna har dock kritiserats från den utgångspunkten att

gare att lämna plats för yngre kamrater blir i nuvarande arbetsmarknadssituation stark.⁴² Gränsen går närmare bestämt vid 58 år och tre månader. En arbetstagare som uppnått denna ålder kan få sin försörjning tryggad genom att först uppbära arbetslöshetsersättning under 450 dagar och kan därefter, vid sextio års ålder, förtidspensioneras enligt lagen om allmän försäkring på arbetsmarknadsmässiga grunder. Möjligheterna till förtidspension, eventuell delpension med omplacering etc torde vidare vara ett vanligt och praktiskt sätt att hantera även situationer, där arbetsgivaren p g a arbetstagarens personliga förhållanden, exempelvis nedsatt arbetsförmåga, har intresse av att anställningen avbryts. Enligt ett nyligen framlagt regeringsförslag har emellertid anställningsskyddslagen ändrats så att turordningsreglernas dispositivitet inskränkts beträffande arbetstagare som är äldre än 57 år och sex månader, dvs arbetstagare som står i farozonen för dylik 58,3 års-pensionering. Uppsägning efter lokalt upprättad turordning av sådan arbetstagare kräver nu medgivande av den centrala fackliga organisationen i varje enskilt fall. Även främjandelagen har ändrats så att arbetsmarknadsmyndigheterna fått ökad kontroll över och även vissa tvångsmedel i dessa situationer.⁴³ Den nya bestämmelsen har intagits i 2 § 3 st LAS II.⁴⁴ Bakom ändringarna synes framförallt ligga en ovilja mot att det ökande antalet i privat ordning överenskomna 58,3 års-pensioneringarna kostnadsmässigt drabbar det allmänna och i realiteten kan ses som en sänkning av pensionsåldern som inte beslutats i vederbörliga politiska former.⁴⁵

Beträffande innebörden av regeln i 5 § 5 p har i specialmotiveringen framhållits följande.

”(D)et är pensionsbestämmelserna i den tilltänkta anställningen som blir avgörande för rätten att tidsbegränsa anställningen. Att arbetstagaren har avgått med pension från en anställning t ex i en annan bransch, har därvid ingen betydelse. Be-

lösningen att förlita sig på arbetslöshetsersättning etc inte ger någon tryggad försörjning. Om arbetstagaren avvisar ett eventuellt erbjudande om annan anställning, kan arbetslöshetsersättningen dras in — se artikel i Lag & Avtal 1982 nr 10 s 11 ff. Se vidare Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning s 222 och 424 ff.

42 Beträffande förskjutningen i uppfattningarna om de äldre arbetstagarnas ställning på arbetsmarknaden, se vidare SOU 1983:62 s 15 ff.

43 Se vidare prop 1983/84:162 och AU 1983/84:22.

44 Se SFS 1984:510. Beträffande ändringarna i främjandelagen se SFS 1984:511.

45 Jfr AU 1983/84:22 s 10.

stämmelsen är tillämplig både vid regelrätta nyanställningar och i de fall då parterna i samband med pensionsavgången vill omvandla en tidigare tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning.”⁴⁶

Lagstiftaren har således valt att låta den lagreglerade rätten att visstidsanställa pensionärer i första hand anknyta till den reglering av pensionsåldern de kollektivavtalsslutande parterna i respektive bransch kan ha överenskommit. Endast om parterna inte på särskilt sätt reglerat avgång vid pension utgår man från den allmänna pensionsåldern enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, 65 år. Regeln gäller endast ålderspensionärer. En förtidspensionerad arbetstagare kan inte visstidsanställas enbart med stöd av 5 § 5 p LAS II.

I arbetsdomstolens rättstillämpning har ännu inte prövats något fall av visstidsanställning av pensionär enligt förevarande lagregel. Någon tillströmning av fall är inte heller att vänta. Sedd mot bakgrund av det anställningsskydd som gäller för arbetstagare i tillsvidareanställning efter uppnådd pensionsålder ter sig nämligen rätten till visstidsanställning av pensionärer föga kontroversiell.⁴⁷ Huvudorsaken till begränsningarna i rätten att anställa arbetstagare för begränsad tid antas ju normalt vara att förhindra ett kringgående av lagens skydd för tillsvidareanställningar. Beträffande arbetstagare i tillsvidareanställning har ju lagstiftaren emellertid som framgått av det tidigare från och med pensionsålderns inträde urholkat anställningstryggheten så att något kringgående knappast kan ifrågakomma.

Även mot bakgrund av den svaga anställningstrygghet som gäller efter pensionsålderns inträde innebär regeln i 5 § 5 p LAS II en viss ökning i arbetsgivarens handlingsfrihet. Reglerna underlättar för arbetsgivarna att behålla arbetstagarna även efter pensionsålderns inträde utan den bundenhet som följer med fortsatt tillsvidareanställning. Detta kan naturligtvis, som framhållits i förarbetena, ses som en fördel även ur den enskilde arbetstagarens synvinkel, där denne önskar stå kvar i anställningen.⁴⁸ Emellertid framgår det tydligt av hela den särskilda reglering av anställningsskyddet som gäller pensionärer, att pensionärernas sysselsättning inte ansetts vara något särskilt skyddsvärt intresse.

46 Prop 1981/82:71 s 123.

47 Regelns införande mötte dock visst motstånd bl a från LO och TCO, jfr prop 1981/82:71 s 256 ff.

48 Se SOU 1983:62 s 141 och prop 1981/82:71 s 107.

3.4.7 Provanställning

Enligt 6 § 1 st LAS II kan avtal träffas om tidsbegränsad provanställning om prøvotiden är högst sex månader.⁴⁹

Behandlingen av provanställning i samband med den ursprungliga anställningsskyddslagens tillkomst, den därpå följande debatten och de olika turerna i lagstiftningsarbetet därefter har tämligen utförligt behandlats i avsnittet 2.3 ovan. Bakgrunden till regelns tillkomst skall därför endast kortfattat rekapituleras här.

Åmankommittén behandlade inte särskilt provanställning men nämnde i förbigående att det inte var utredningens avsikt att fortsättningsvis förbjuda provanställning.⁵⁰ I propositionen 1973 togs frågan om möjlighet till provanställning särskilt upp till diskussion. Ehuru departementschefen fann, att behov av provanställning utan tvekan kunde förekomma, särskilt beträffande ungdomar, handikappade och äldre, avvisades tanken att i lagen direkt medge rätt till provanställning med hänsyn till risken för missbruk. Istället hänvisades parterna på arbetsmarknaden att tillgodose föreliggande behov av provanställning genom kollektivavtal.⁵¹ Denna uppfattning accepterades av såväl utskottet som riksdagsmajoriteten.⁵² Beträffande arbetstagare i statligt reglerade anställningar infördes dock samtidigt med anställningsskyddslagens ikraftträdande en lagreglerad möjlighet till provanställning i 7 § 3 st StjL. Motiveringen var att kollektivavtal om anställningsform inte fick träffas på den statliga sidan. Reglerna i statstjänstemannalagen avlöstes från den 1 januari 1975 av möjlighet till tre månaders provanställning i den s k tidsbegränsningskungörelsen.⁵³

Som ett resultat av den häftiga kritik som framfördes mot anställningsskyddslagens restriktiva regler om tidsbegränsade anställningar, inte minst avsaknaden av rätt till provanställning, tillsattes anställningsskyddskommittén 1977. I direktiven gavs kommittén särskilt uppdraget att undersöka hur regleringen av provanställningar fungerat och att överväga

49 Reglerna i 6 § 2 och 3 st LAS II om upphörande av provanställning behandlas först i avsnittet 3.5 nedan — se även avsnittet 3.2.1.

50 SOU 1973:7 s 174, se även s 139.

51 Prop 1973:129 s 146.

52 Se InU 1973:36 s 30 f och rskr 1973:351.

53 Se vidare avsnittet 2.3.5 ovan.

sådana jämkningar i lagstiftningen att den medgav "en rörlighet inom arbetslivet som var önskvärd från samhällets sida".⁵⁴

I anställningsskyddskommitténs arbete kom möjligheten till provanställning jämte anställning för tillfällig arbetstopp att särskilt uppmärksammas.⁵⁵ Vid en undersökning av förekommande kollektivavtal fann man, att 92 % av arbetstagarna på den kollektivavtalsreglerade sektorn av arbetsmarknaden (inklusive den författningsreglerade statliga sektorn) omfattades av avtal som medgav provanställning i större eller mindre utsträckning. Anställningsskyddskommitténs statistiska undersökning visade emellertid att möjligheterna till provanställning använts i mycket liten omfattning. Endast vid 4,2 % av de undersökta arbetsställena med arbetare anställda och 3,4 % av dem med tjänstemän anställda hade provanställning förekommit. Av totalt 530.000 nyanställningar under undersökningsåret 1977 utgjordes 31.000 av provanställningar. Ledamöterna i anställningsskyddskommittén kunde inte enas om hur frågan om provanställning skulle lösas, utan när kommittén upplöstes i februari 1982 hade arbetet resulterat i tre sinsemellan oförenliga förslag. Enligt alternativ I skulle anställningsskyddslagen medge provanställning om prövotiden var högst tre månader och arbetet krävde särskilda kvalifikationer som arbetstagaren inte kunde visa redan vid anställningstillfället eller det av medicinska eller sociala skäl var osäkert om arbetstagaren klarade av arbetet.⁵⁶ Alternativ II förespråkade en generell lagreglerad möjlighet till visstidsanställning upp till sex månader medan alternativ III förordade ett bibehållande av reglerna i den ursprungliga anställningsskyddslagen.⁵⁷

I propositionen till den nya anställningsskyddslagen har departementschefen motiverat införandet av en lagreglerad rätt till provanställning på i huvudsak följande sätt.⁵⁸ — Det finns ett oomtvistligt och utbrett behov av provanställning. I många sammanhang har arbetsgivaren ett berättigat intresse av att kunna anställa på prov utan att det för med sig hela det långsiktiga åtagande som anställningsskyddslagen knyter till tillsvidareanställning. Provanställning kan förväntas underlätta för olika utsatta grupper att komma in på den öppna arbetsmarknaden. Mot den lösning, som

54 Dir 1977:102.

55 Jfr Ds A 1980:2.

56 Ds A 1981:6 s 97 ff.

57 Ds A 1981:6 s 115 ff och s 122 ff.

58 Prop 1981/82:17 s 43 ff.

gällande anställningsskyddslag anvisade — att sluta kollektivavtal som medgav sådan anställning — kunde flera invändningar riktas. Regeln fungerade indirekt som ett incitament för arbetsgivarna att sluta kollektivavtal, vilket innebar att lagstiftningen medförde ett slags tvång som i sig kunde anses principiellt diskutabelt.⁵⁹ Man kunde vidare aldrig räkna med att kollektivavtal skulle nå en fullständig täckning av hela småföretagssektorn. Det fanns en risk — ehuru det inte belagts att det i praktiken förhöll sig på det sättet — för att parterna vid kollektivavtalsförhandlingar inte nådde fram till någon lösning fastän det, såvitt kunde bedömas utifrån, faktiskt fanns ett behov av provanställningar. När nu lagstiftaren ansåg att det förelåg ett behov av provanställning var det otillfredsställande att hänvisa till en lösning av problemet som inte kunde täcka arbetsmarknaden i dess helhet. Med hänsyn framförallt till den kollektivavtalslösa sektorn av arbetsmarknaden borde utgångspunkten istället vara att regler om provanställning skulle ges i lag. En lagreglering kunde emellertid endast accepteras om regeln kunde utformas på ett praktiskt lämpligt sätt och förses med tillräckliga garantier mot missbruk. Detta var enligt departementschefen fullt möjligt.

Anställningsskyddskommitténs båda förslag till lagreglering av provanställningsmöjligheten avvisades av departementschefen liksom ytterligare några modeller som förts fram under remissbehandlingen.⁶⁰ Maximitiden för provanställning ansågs, med hänsyn till bl a föreliggande kollektivavtalsregleringar böra sättas till sex månader.⁶¹ Beträffande tillämpningen av den föreslagna regeln anfördes:

”De vanligaste fallen i vilka det behövs ett utrymme för provanställning är förstås de som åsyftas med alt. I i departementspromemorian och som ofta återfinns i kollektivavtalens provanställningsregler, nämligen att arbetstagaren saknar praktisk yrkeserfarenhet inom det område som anställningen avser eller att situationen är sådan att det av medicinska eller sociala skäl är osäkert om arbetstagaren kommer att klara av arbetet. Men även andra fall kan förekomma, bland dem att det med hänsyn till förhållandena i arbetet finns särskild anledning, egentligen i både arbetstagarens eget och arbetsgivarens och arbetskamraternas intresse, att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen.

Några särskilda villkor för provanställning av den art som förekommer i alt. I bör emellertid enligt min mening inte uppställas i lagen. Nackdelarna med sådana regler, framför allt svårigheterna att gripa om alla berättigade fall och riskerna för

59 Detta resonemang utvecklas av Sigeman-Victorin s 19 f.

60 Prop 1981/82:71 s 48 f.

61 Prop 1981/82:71 s 50 f.

osäkerhet och onödiga tvister, motsvaras inte av fördelarna. Missbruksrisken får trots allt inte överdrivas. Väljer man att i stället generellt tillåta provanställning under en viss längsta tid ligger naturligtvis däri att det skall vara arbetsgivarens avsikt att pröva arbetstagaren. Men vidare ligger principiellt i regeln, att provanställningen inte kan förlängas utöver den tillåtna tiden och inte upprepas, utom möjligen under alldeles speciella omständigheter när det rör sig om ett helt annat arbete med helt andra krav på arbetstagaren än i det arbete i vilket prövning redan har skett. Även om regeln om provanställning i sig själv inte ger utrymme för rättslig prövning av om prövobehovet är större eller mindre i det enskilda fallet, medför den möjligheter att ingripa mot tidsbegränsning av en anställning under beteckningen provanställning när omständigheterna är sådana, att det måste sägas vara fråga om ett kringgående av lagens huvudregel om tillsvidareanställning. Det bör t.ex. inte vara möjligt att omvandla tillsvidareanställningar till provanställningar av enbart det skälet att företaget byter ägare. Inte heller kan det tillåtas att den som redan har varit anställd i ett arbete hos en arbetsgivare återanställs i samma arbete på prov, i varje fall inte om det inte finns starka sakliga skäl för det som t.ex. om den tidigare anställningen ligger långt tillbaka i tiden eller om den har varit av obetydlig kortvarighet och därför inte har gett tillfälle till prövning av arbetstagaren.⁶²

I samband med att rätten till provanställning infördes i LAS II avskaffades den särskilt reglerade möjligheten till provanställning beträffande statligt reglerade anställningar — se avsnittet 2.3.5 ovan.

Något fall av provanställning enligt 6 § LAS II har ännu våren 1984 inte prövats av arbetsdomstolen. Från tiden efter den förra anställningsskyddslagens tillkomst återfinns dock ett antal rättsfall vari provanställning förekommit.⁶³ I AD 1976:65 (påstådd provanställning av kiosk/barbiträde), 1977:10 (provanställning av montör) och 1978:13 (provanställning av handelsresande) konstaterades, att provanställning utan stöd i kollektivavtal stod i strid med anställningsformsreglerna i den tidigare anställningsskyddslagen.⁶⁴ Andra rättsfall har avsett kollektivavtalsreglerad provan-

62 Prop 1981/82:71 s 49 f.

63 Även i tidigare rättstillämpning förekommer fall rörande provanställning, se exempelvis AD 1946:67 (prov tjänstgöring för telefonister), 1952:28 (var frisörbiträde provanställt), 1960:22 (föregiven provanställning av arbetare i träindustri), 1962:16 (kollektivavtal som krävde objektivt godtagbara skäl för uppsägning ansågs i brist på särskilt avtalsstöd härför utesluta provanställning i betydelsen att arbetsgivaren hade rätt att avbryta den senare utan skyldighet att prestera sådana objektivt godtagbara skäl), 1963:27 (var arbetstagare anställd som lärling eller på prov), 1938:2 (var busschaufför provanställd) och 1939:58 (prövotid i samband med lärlingsanställning in om frisöryrket).

64 Arbetsdomstolen tog i målet 1978:13 vid skadeståndsmätningen dock hänsyn till att brottet, med hänsyn till att industritjänstemannaavtalet i vilket

ställning. I flera av dessa har arbetsgivarens rätt att utnyttja provanställning varit ostridig mellan parterna eller har tvisten avsett till provanställningen anknytande frågor vilka är utan intresse i förevarande sammanhang; se AD 1976:75 (betydelsen av att föreskrivet anställningsbevis inte utfärdats i samband med provanställning), 1977:24 (bl a tre månaders provanställning av butiksbussträde inom Kooperationen), 1978:58 (bl a provanställning av resebyråtjänsteman), 1978:163 (var kollektivavtals provanställningsregel tillämplig på utanförstående arbetstagare)⁶⁵ och 1981:16 (hade provanställning av taxichaufför övergått i tillsvidareanställning).⁶⁶ Följande rättsfall kan emellertid anses vara av ett visst intresse.

AD 1978:55 avsåg tolkning av bestämmelse i verkstadsavtalet att anställning för begränsad tid om högst tre månader kunde träffas med stöd av lokal överenskomst i fall där sociala, medicinska eller andra särskilda skäl förelåg. Arbetsdomstolen fann, att de uppställda villkoren för tidsbegränsad anställning var bindande för de lokala parterna så att tidsbegränsad anställning aldrig kunde tillämpas som generell anställningsform utan förutsatte att omständigheterna i det enskilda fallet utreddes och resultaten härav lades till grund för de lokala parternas ställningstagande. Deras bedömning kunde dock inte underkännas i efterhand enbart på den grunden att skälen inte ansågs tillräckligt tungt vägande. Även andra skäl än sådana som var hänförliga till arbetstagarens person kunde utgöra grund för begränsning av anställningen. Arbetsdomstolen (maj) fann vidare, att bestämmelsen måste tolkas så att anställning inte ens med stöd i ny lokal överenskommelse kunde förlängas så att tremånadersgränsen överskreds.

I AD 1979:140 var fråga om åkeriavtalets provanställningsregel, enligt vilken arbetstagaren under de första sex månaderna av anställningen är anställd på prov såvida inte arbetsgivaren och arbetstagaren enats om annat, medgav provanställning även i fall då arbetstagare som anställs hade företrädesrätt till den nya anställningen. Enligt arbetsdomstolen gäller, att även om det inte i anställningsskyddslagen uppställts några begränsningar för kollektivavtalparternas dispositionsmöjligheter så måste kollektivavtal som innebär avvikelser från huvudregeln i lagen tolkas restriktivt. Även om åkeriavtalets provanställningsregel enligt sin ordalydelse täckte även anställning i samband med företagsöverlåtelse kunde bestämmelsen därför inte enligt arbetsdomstolen (maj), utan att detta kommit till tydligt uttryck i avtalstexten, antas tillämplig på en situation där arbetstagaren hade företrädesrätt till den nya anställningen — det skulle nämligen innebära att företrädesrätten reducerades till enbart en rätt till den uppsägningstid om fjorton dagar provanställningsregeln föreskrev. Enligt minoriteten skulle kollektivavtalets provanställningsregel tolkas så, att provanställning fick förekomma vid varje anställning.

arbetstagarens fackliga organisation var part medgav provanställning, framstod som mindre allvarligt.

65 Fallet har refererats ovan i avsnittet 3.2.1.

66 Jfr avsnittet 3.5 nedan.

AD 1980:113 avsåg frågan om villkoren för provanställning enligt kollektivavtalet för radio-, TV- och elektroniktekniker varit uppfyllda beträffande en tekniker vilken aldrig sysslat med just det arbete anställningen avsåg, nämligen att reparera färg-TV-apparater vid hembesök och som även led av diabetes. Arbetstagaren hade dock teoretisk utbildning som TV-reparatör och flerårig praktisk erfarenhet av reparationsarbete. Enligt kollektivavtalet medgavs provanställning dels om teknikerns kvalifikationer var oprövade i praktiskt utövad förvärvsverksamhet, dels om det eljest förelåg särskilda skäl att pröva teknikerns kvalifikationer och arbetsförsättningar. Arbetsdomstolen fann, att det inte med fog kunnat hävdas att arbetstagarens diabetes utgjort sådant särskilt skäl för provanställning som avsågs med kollektivavtalet enär arbetstagaren trots sin sjukdom varit yrkesverksam som tekniker i sju år med goda vitsord och diabetiker inte heller erfarenhetsmässigt har särskilda svårigheter att klara flertalet arbeten på arbetsmarknaden. Arbetsdomstolen fann vidare, att arbetsgivaren inte vid provanställningstillfället ifrågasatt arbetstagarens tekniska kvalifikationer, dels med hänsyn till tidigare erfarenheter, dels då arbetstagaren avlagt såväl teoretiskt som praktiskt prov utan anmärkning och för övrigt placerats i högsta löneklass. Med hänsyn till att kollektivavtalets provanställningsbestämmelser enligt anmärkning skulle tillämpas restriktivt ansågs det faktum att arbetstagaren saknade tidigare erfarenhet av den aktuella arbetsformen hembesök inte utgöra tillräckliga skäl för provanställning.

AD 1982:113 avsåg bl a provanställning av snickare i samband med övergång av rörelse till ny ägare. Bolagets avsikt var att arbetstagaren, Johansson, skulle knytas till bolaget fr o m den 7 september 1981 för att först såsom anställd för utförande av visst arbete under en kortare tid delta i tillverkningen av dörrar för viss kund och därefter successivt gå över till att utom ramen för anställningen men i bolagets lokaler arbeta för annan, åt vilken bolaget ställt lokaler och maskiner till förfogande samt sedan detta arbete slutförts tillträda en provanställning hos bolaget. Enligt det i målet tillämpliga träindustriavtalet medgavs tre månaders visstidsanställning. Arbetsdomstolen fann, att vid ett så komplicerat arbetserbjudande åvilade det arbetsgivaren att noggrant och i detalj klargöra innehållet för arbetstagaren. Detta kunde arbetsgivaren inte anses ha fullgjort, varför en tillsvidareanställning ansågs ingången. Beträffande den planerade provanställningen anförde arbetsdomstolen vidare: "Av utredningen framgår att bolaget ansåg erforderligt att Johanssons anställningsförhållande skulle inledas med en provanställning. Denna inställning från bolagets sida är svår att förstå med tanke på att Johansson var en mycket erfaren yrkesman med en obestridd yrkesskicklighet som rimligen måste ha legat avsevärt över vad som fordrades i bolagets verksamhet. Det kan dessutom inte ha förelegat några som helst svårigheter för bolagets företrädare att få klarhet i att det förhöll sig på detta sätt. Om nu bolaget likväl av något skäl ansåg behövligt med en provanställning hade det ålegat bolaget att klara ut den saken innan Johansson knöts till bolaget som anställd." Man framhöll vidare det egendomliga i att som bolaget å ena sidan ställa krav på en provanställning och å andra sidan låta arbetstagaren börja arbeta hos bolaget i annan form utan att provanställningsavtalet var klart.

Rättstillämpningen i de anförda rättsfallen kan naturligtvis inte direkt läggas till grund för tillämpningen av 6 § LAS II — de avser ju alla den närmare tolkningen av kollektivavtal med mer eller mindre speciellt utformade provanställningsregler. I ljuset av departementschefens uttalanden om den närmare innebörden och tillämpningen av 6 § kan dock arbetsdomstolens uttalanden i nämnda mål vara ägnade att ge en viss vägledning.

Tolkningen av tremånadersregeln i verkstadsavtalet som en absolut tidsgräns, vilken inte kunde förlängas eller upprepas stämmer väl med departementschefens uttalande att lagens sexmånadersregel principiellt är att tolka så, att en provanställning inte kan förlängas härutöver eller upprepas. Undantag skulle endast gälla om förlängningen eller upprepningen med fog kunde anses som en helt ny provanställning, avsedd att täcka ett annat provobehov än den ursprungliga anställningen avsett. Det kan, har departementschefen framhållit, vara fallet om anställningen avser helt andra arbetsuppgifter eller om det gått lång tid emellan anställningarna.

Det enda villkor utöver tidsgränsen lagstiftaren uppställer är att avsikten med provanställningen skall vara att pröva arbetstagarens lämplighet. Prövningen av om detta krav verkligen är uppfyllt anses emellertid i princip vara undandraget arbetsdomstolens kontroll. Bedömningen av provobehovet anses istället falla inom det område som förebehållits arbetsgivarens diskretionära företags- och arbetsledningsrätt.⁶⁷ Endast i de fall där det är mer eller mindre uppenbart att fråga är om ett kringgående av anställningsskyddslagen skulle arbetsgivarens bedömning av provobehovet kunna underkännas. De exempel lagstiftaren angivit är att tillsvidareanställning omvandlas till provanställning enbart av det skälet att företaget byter ägare eller att fråga är om återanställning av tidigare anställd i samma arbete som tidigare. I synnerhet det förra exemplet ligger nära de situationer som behandlats i AD 1979:140 och 1982:113. Det är sannolikt att arbetsdomstolen skulle resonerat efter dessa linjer även om fråga varit om tillämpning av lagens provanställningsregel. Ytterligare argument mot att tillåta provanställning av företrädesrättsberättigad arbetstagare är att en avbruten provanställning numera enligt lagens regel ej ger någon företrädesrätt.⁶⁸ I doktrinen har nämnts ytterligare några exempel där provan-

67 Jfr ovan beträffande vikarier, avsnittet 3.4.2 och tillfällig arbetsanhopning, avsnittet 3.4.4.

68 Jfr 25 § och lagrådets yttrande prop 1981/82:71 s 166.

ställning inte skulle accepteras. Bylund m fl anför således, att fall där arbetsgivaren systematiskt provanställer arbetstagare på en och samma befattning eller för visst arbete utan att någon blir tillsvidareanställd många gånger skulle kunna anses som ett otillåtet kringgående av lagens bestämmelser och drar paralleller med den i tidigare avsnitt berörda bedömningen av rullande visstidsanställning.⁶⁹ — I de berörda rättsfallen liksom i de av departementschefen anförda exemplen talar omständigheterna starkt mot att ett verkligt provobehov föreligger. Om inga särskilda omständigheter talade mot arbetsgivarens påstående skulle dock normalt arbetsgivarens uppgifter om ett provobehov inte kunna ifrågasättas.

Denna svaghet i regelns konstruktion — det grundläggande och egentligen enda rekvisitet för regelns tillämpning är i princip undandraget kontroll — är av samma typ som den vi konstaterat vid flera andra tidsbegränsade anställningsformer och följaktligen inte särskilt förvånande. Med denna utformning måste dock provanställningsregeln anses ha fått ett mycket brett tillämpningsområde. Man har accepterat tanken att ”det inte (är) mer än rimligt att en nyanställd arbetstagares förmåga att klara av arbetet får provas, under ett inledningsskede, innan anställningen övergår i en tillsvidareanställning”.⁷⁰ Lagstiftaren har här i själva verket avlägsnat sig rätt långt från det snävare område för provanställning som markerades i alternativ I i departementspromemorian och där argumenten kretsat kring vissa utsatta gruppers läge på arbetsmarknaden. Denna glidning från ett snävare provanställningsbegrepp till ett betydligt allmännare markeras i propositionen av exempelvis departementschefens uttalande, att provanställning (där det finns särskild anledning) kan behövas för att pröva om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen på arbetsplatsen i kombination med uttalandet att något utrymme för rättslig prövning av detta provobehov i princip inte finns.⁷¹ AD 1980:113 kan ses som ett exempel på hur en snävare provanställningsregel av den typ anställningsskyddskommittén hade föreslagit i alternativ I skulle kunna fungera i rättstillämpningen. Det är väl, som departementschefen framhållit, tänkbart att provanställningsmöjligheten då skulle tett sig osäkrare ur arbetsgivarens synpunkt och inbjudit till tvister, men det är också klart att uppställandet av vissa villkor av denna typ skulle leda fram till ett snävare provanställningsbegrepp och underlätta en reell rättslig prövning.

69 Bylund m fl s 52. Jfr om rullande visstidsanställningar avsnittet 3.4.2 ovan.

70 Jfr prop 1981/82:71 s 41.

71 Prop 1981/82:71 s 49 f.

Som provanställningsregeln nu utformats är det enligt min mening närmast missvisande av lagstiftaren att tala om att den försetts med tillräckliga garantier mot missbruk.⁷² Uttalandet blir korrekt endast om det uppfattas på det sättet, att eftersom praktiskt taget inga andra begränsningar för provanställningsrätten än tidsgränsen uppställts, så kan den inte heller missbrukas. Så har reglernas innehåll emellertid inte framställts.

Anställningsskyddslagen får således anses medge en generellt hållen rätt att provanställa, vilken i kombination med den likaledes obegränsade rätten att avbryta provanställningen utan angivandet av skäl, ger goda möjligheter till visstidsanställning upp till sex månader för snart sagt vilka ändamål som helst. Det är möjligt att denna rätt, jämfört med övriga tillåtna fall av tidsbegränsad anställning, varken gör till eller från när det gäller anställningsskyddet i stort. Det har dock från olika håll framhållits, att just beteckningen provanställning kan medföra särskilda nackdelar för de arbetstagare som efter provperioden nekas fortsatt anställning jämfört med arbetstagare som får sluta efter exempelvis ett vikariat eller anställning för tillfällig arbetstopp.⁷³ En avbruten provanställning skulle så att säga brännmärka arbetstagaren som en mindre god arbetskraft.

I samband med den nya anställningsskyddslagens införande uppstod diskussion om förhållandet mellan tidigare ingångna kollektivavtal om provanställning och den nya lagens regler om provanställning. Ett tidigare kollektivavtal som medgivit t ex tre månaders provanställning efter godkännande av det lokala facket kom nu att innebära en väsentlig begränsning i förhållande till lagens regler. Denna frågeställning är nu i regel överspelad.⁷⁴ De avtal om anställningsformer som gällde vid lagens infö-

72 Jfr prop 1981/82:71 s 46.

73 Jfr remissyttranden från Svenska Industriförbundet och Juridiska fakulteten i Uppsala, prop 1981/82:71 s 214 och 215 ävensom handikapporganisationernas yttranden, se s 46. Se även Sigeman-Victorin s 28.

74 Jfr dock motion 1982/83:1636 (m) i vilken föreslogs, att möjligheten till provanställning enligt anställningsskyddslagens regler skulle gälla för hela arbetsmarknaden oavsett vad som stadgas i andra lagar och ingångna kollektivavtal. Arbetsmarknadsutskottet avvisade dock motionen med hänvisning till att det ansetts lämpligt att även lagens regler om provanställning gjordes dispositiva samt till att parterna nu — till skillnad från vad som var fallet vid lagens införande — haft möjlighet att göra erforderliga anpassningar i samband med slutandet av nya kollektivavtal — se AU 1983/84:3 s 12.

rande har som regel löpt ut och ersatts av nya överenskommelser, vilka sluttits mot bakgrund av den nya anställningsskyddslagen.⁷⁵

3.4.8 Författningsreglerade tidsbegränsade anställningar i övrigt

Enligt 2 § 1 st LAS II gäller, att där det i lag eller förordning som har meddelats med stöd av lag, förekommer särskilda föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagen, så gäller de föreskrifterna.

Motsvarande bestämmelser fanns i den tidigare anställningsskyddslagen, men avsåg då även, såvitt gällde arbetstagare i statligt reglerad anställning eller hos riksdagen eller dess verk, bestämmelser i annan författning än lag.

Skillnaden jämfört med tidigare ligger alltså i att den avvikande regleringen numera skall ha uttryckligt lagstöd.⁷⁶ Sådant lagstöd har emellertid meddelats i lagen om offentlig anställning beträffande statligt reglerade anställningar respektive anställningar hos riksdagen och dess verk, och i praktiken finns därför ingen skillnad mot tidigare.

Flera av de författningar med regler om tidsbegränsade anställningsformer som avviker från anställningsskyddslagen avser emellertid arbetstagar-kategorier som redan är undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.⁷⁷ Regleringen av dessa arbetstagargruppers förhållanden kräver således inte något stöd i 2 § 1 st LAS II och omfattas inte heller av de begränsningar som där uppställs. Reglering får istället ske med stöd av allmänna regler om riksdagens och regeringens normgivningskompetens.⁷⁸ Finns inte några sådana tvingande regler råder avtalsfrihet. Parterna kan genom kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet reglera frågor om anställningsformer och anställnings upphörande obundna av anställningsskyddslagens regler. Beträffande de arbetstagar-kategorier som omfattas av 1 § 4 p LAS är dock att märka, att vissa typer

75 Jfr avsnittet 3.4.9 nedan.

76 Jfr prop 1981/82:71 s 113.

77 Jfr avsnittet 3.1.3 ovan.

78 Se Strömberg, Normgivningsmakten enligt 1974 års regeringsform även-som där (s 14 f) anmärkt litteratur.

av arbete, t ex beredskapsarbete, helt bygger på offentligrättsliga regler och att det därför inte finns något utrymme för privata regleringar.⁷⁹

Beträffande arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning föreligger för den privata delen av arbetsmarknaden ingen författningsreglering rörande anställningsform och detsamma gäller i princip för sådana arbetstagare i rent kommunala anställningar.⁸⁰ Beträffande motsvarande grupper i statligt reglerade anställningar, nämligen arbetstagare i verksledande eller därmed jämförlig ställning, får förordnande på tjänst enligt 4 kap 7 § 2 st LOA tidsbegränsas enligt vad regeringen bestämmer. Regeringen har i 3 § 1 p tidsbegränsningskungörelsen lämnat ett generellt medgivande att anställa sådan arbetstagare med visstids- eller långstförrordnande under förutsättning att kungörelsens allmänna tillämpningsvillkor är uppfyllt, nämligen att skäl föreligger och att denna tillsättningsform tidigare använts i samma eller liknande verksamhet. I förarbetena till lagen om offentlig anställning har förutsatts, att tidsbegränsad anställning beträffande sådana arbetstagare skall ske när det är motiverat av förtroendeskäl eller andra liknande skäl.⁸¹ Genom bestämmelsen i 4:7 2 st LOA har frågan om tidsbegränsad anställning för ifrågavarande arbetstagare i princip avskilts från avtalsregleringens område.⁸² Vilka arbetstagare som innehar verksledande eller därmed jämförlig ställning skall avgöras enligt 1 § 1 p LAS.⁸³

Beträffande anställning av familjemedlemmar saknas rättslig reglering av anställningsformer.⁸⁴

Lagen (1970:943) om arbetstid m m i husligt arbete reglerar anställningsskyddet, inklusive frågan om tillåtna anställningsformer, för arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll. Lagstiftningen är i sin helhet tvingande. Lagen uppställer inga begränsningar i rätten att ingå tidsbegränsade anställningar. Däremot innefattar 12 § 1 p en presumptionsregel motsvarande den i 4 § 1 st LAS. Anställningsavtalet gäller tills

79 Vissa anställningsvillkor för beredskapsarbetare regleras dock också kompletteringsvis i kollektivavtal, jfr Lunning s 45.

80 Jfr avsnittet 3.1.3 ovan.

81 Prop 1975/76:105 bil 2 s 209, jfr även prop 1974:88 s 230. Se även Jäger-skiöld, Svensk tjänstemannarätt I s 416 och Wennergren s 70, som dock framhåller angelägenheten av en fullt effektiv verksledning.

82 Jfr Wennergren s 70 och SAV 1982 A 17 (anställningsskyddscirkuläret) s 37.

83 Jfr prop 1975/76:105 bil 2 s 209 och avsnittet 3.1.3 ovan.

84 Jfr avsnittet 3.1.3 ovan.

vidare, om inte annat har avtalats. Lagstiftarens huvudskäl när det gäller att begränsa användningen av tidsbegränsade anställningsformer i anställningsskyddslagen har ju varit risken för ett kringgående av anställningsskyddet vid tillsvidareanställning. Enligt lagen om arbetstid m m i husligt arbete gäller emellertid ingen annan begränsning av uppsägningsrätten vid tillsvidareanställning än att arbetstagaren och arbetsgivaren skall iakttä en minsta uppsägningstid av en månad. Efter längre tids anställning kan uppsägningstiden dock uppgå till två respektive tre månader. Med hänsyn till det svaga anställningsskyddet för tillsvidareanställningarna saknas anledning att styra valet av anställningsform.

Enligt 1 § 4 p LAS II är arbetstagare som anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag undantagna från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.⁸⁵ De är även undantagna från lagen om offentlig anställning — se 1 kap 6 § LOA. Förutsättningarna för dessa anställningstyper anges i olika lagar och föreskrifter. Åtminstone beredskapsarbete och arbete i ungdomslag kan sägas innebära en typ av tidsbegränsade anställningar.⁸⁶ Beträffande skyddat arbete hänvisas till framställningen i avsnittet 3.1.3 ovan.

De grundläggande reglerna om beredskapsarbete ges i arbetsmarknadskungörelsen (1966:368)⁸⁷ medan närmare anvisningar meddelas av regeringen respektive AMS i annan ordning (79 § arbetsmarknadskungörelsen). Beredskapsarbete kan normalt avse person i åldern 20—65 år som är arbetslös sedan viss tid, arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete, anmäld hos arbetsförmedlingen som arbetssökande och inte har kunnat erhålla arbete på den öppna arbetsmarknaden (72 §). S k enskilt beredskapsarbete får meddelas den som fyllt 18 år (72 §). Beredskapsarbete kan endast erhållas efter anvisning av arbetsmarknadsmyndigheterna (80 § 1 st).⁸⁸ Beredskapsarbete kan äga rum hos statlig, kommunal eller enskild arbetsgivare och skall avse angeläget arbete som annars inte skulle ha ut-

85 Jfr vad som sagts om dessa anställningar i avsnitten 3.1.3 och 3.4.3 ovan.

86 Jfr Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning s 354. I synnerhet s k särskilda beredskapsarbeten kan dock pågå under lång tid — jfr R Prot 1983/84:142 s 1 f.

87 Omtryckt 1983:569, ändrad 1983:993.

88 Enligt AD 1980:5 kan en arbetsgivare inte vid anställningens ingående ställa som villkor att anställningen i efterhand accepteras som beredskapsarbete — ett sådant villkor står i strid med anställningsskyddslagens tvingande regler och är därför ogiltigt.

förts under den löpande budgetperioden (76 och 78 §§). Enskilt beredskapsarbete får dock inriktas på att ge breddad arbetslivserfarenhet i allmänhet (78 §). Omfattande statsbidrag utgår till arbetsgivaren (95—100 §§).⁸⁹ Anställningstiden vid anvisning av beredskapsarbete får inte bestämmas till mer än sex månader om det inte finns särskilda skäl (80 § 2 st). Beredskapsarbete används dels beträffande arbetstagare som är arbetslös p g a mer eller mindre tillfälliga säsongvariationer, konjunkturavmattningar och strukturomvandlingar (allmänna beredskapsarbeten), dels beträffande arbetstagare som är permanent arbetslösa p g a stor ortsbundenhet, ålderdom, handikapp etc (särskilda beredskapsarbeten).⁹⁰ Flertalet allmänna beredskapsarbeten under 1982 avsåg arbetstagare under 25 år.⁹¹ Syftet med beredskapsarbetena är att skapa tillfällig sysselsättning när detta behövs och därigenom minska arbetslösheten. Beträffande ungdomar finns också en önskan att ge arbetslivserfarenhet i största allmänhet och underlätta framtida val av yrke och utbildning.⁹² Meningen är att arbetstagaren snarast möjligt skall övergå till arbete på den öppna arbetsmarknaden.

För ungdomar mellan 16 och 18 år anordnas beredskapsarbeten i form av s k ungdomsplatser.⁹³ För dessa gäller något annorlunda och förenklade administrativa rutiner jämfört med andra beredskapsarbeten. De närmare villkoren för anställning på ungdomsplatser finns i förordningen (1983:583) om statsbidrag till uppföljningsinsatser för ungdomar under 18 år, kompletterad med kollektivavtal om ungdomsplatser ingångna mellan arbetsmarknadens parter.⁹⁴ Enligt dessa regler vänder man sig med ungdomsplatser till ungdomar som inte kunnat placeras i utbildning eller or-

89 Ersättningen vid enskilda beredskapsarbeten har dock numera i samband med införandet av s k rekryteringsbidrag sänkts till 50 % — se prop 1983/84:26 och AU 1983/84:8 s 26.

90 Jfr Ettarp, Arbetsmarknadspolitiken s 189.

91 Enligt AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1983:19 var 65 % av de arbetstagare som 1982 sysselsattes i beredskapsarbete under 25 år.

92 Jfr AU 1983/84:8 s 28.

93 Jfr regeringens förordningsmotiv 1982:1 till förordningen om bidrag till ungdomsplatser. Jfr även Lunning s 45 och vad som sagts beträffande ifrågavarande åldersgrupp om yrkesintroduktion i avsnittet 3.4.3 ovan.

94 Denna förordning har avlöst den tidigare förordningen (1982:20) om bidrag till ungdomsplatser (ändrad 1982:456) ävensom regleringen av yrkesintroduktion enligt förordningen (1980:534) om försöksverksamhet med introduktionsprogram för utbildning och med yrkesintroduktion — jfr ovan av-

dinarie arbete (1 § förordningen).⁹⁵ Ungdomarna skall precis som vid beredskapsarbete i allmänhet hjälpa och biträda den normalt anställda personalen eller utföra enklare arbetsuppgifter som annars inte skulle fullgöras. Anställning på ungdomsplats får således inte påverka sysselsättningens normala omfattning på arbetsplatsen (jfr 4 § c och d prot 1982-10-12 från den statliga sektorn). I förordningen läggs ansvaret för ungdomar i de berörda åldrarna på kommunen, att handläggas inom skolans ramar (1 och 11 §§ förordningen). Handläggningen bör ske genom utarbetandet av individuella planer i vilka kan ingå såväl anställning på ungdomsplats som olika utbildningsmoment (1—7 §§). Anvisning till ungdomsplats sker av skolstyrelsen och får avse högst sex månader med vissa möjligheter till förlängning för ytterligare högst fem månader (18 § förordningen).⁹⁶

Beredskapsarbete är en gammal företeelse på svensk arbetsmarknad.⁹⁷ Antalet beredskapsarbeten har emellertid ökat drastiskt sedan slutet av 1960-talet och 1982 fanns cirka 40.000 beredskapsarbeten inrättade.⁹⁸ Att beredskapsarbetena har blivit ett alltmer permanent inslag på arbetsmarknaden beror naturligtvis till stor del på den allmänna sysselsättningsutvecklingen, men man kan inte utesluta att även anställningsskyddslagen och de plikter den inneburit för arbetsgivarna varit en bidragande orsak till det höga antalet sådana arbeten. Beredskapsarbeten har — särskilt ifråga om ungdomar — kunnat användas som en form av praktikarbete utan att de villkor som förknippats med anställningsskyddslagens praktikbegrepp behövt uppfyllas. De kan även fungera som provanställningar.⁹⁹ Särskilt för kommunala arbetsgivare där kollektivavtalen kräver att särskilt prövobehov föreligger för provanställning, och för privata arbets-

snittet 3.4.3. — Beträffande kollektivavtalsöverenskommelser se exempelvis SAV 1982 A 25 beträffande avtal m m om statliga ungdomsplatser. I anslutning till kollektivavtalet på den statliga sidan har utfärdats förordningen (1982:751) om statliga ungdomsplatser m m, vilken i sin tur — liksom avtalet — avlöst tidigare reglering om ungdomsplatser.

95 Jfr även 1 § protokoll 1982-10-12 från den statliga sidan, se i föregående not nämnda SAV-cirkulär.

96 Jfr 4 § det statliga avtalet.

97 Termen beredskapsarbete tillkom på trettioalet men redan 1916 hade den s k arbetslöshetskommissionen startat nödhjälps- och reservarbeten vilka fyllde samma funktion.

98 AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1983:19.

99 Jfr dåvarande arbetsmarknadsministerns Wirtén uttalanden i pressmeddelande från arbetsmarknadsdepartementet 1978-09-19.

givare, som även efter 1982 kan ha begränsade möjligheter till provanställning enligt gällande kollektivavtal, kan detta vara av intresse.¹ Arbetstoppsansättning borde inte — med hänsyn till de arbetsuppgifter beredskapsarbete normalt skall avse — kunna döljas bakom beredskapsarbeten, men väl avarbetande av balanser. Vid enskilt beredskapsarbete är dock friheten numera större. Det som mest lockar arbetsgivarna vid beredskapsarbete torde vara de höga statsbidragen. — Av AD 1977:192 (kommunalt beredskapsarbete vid bibliotek) framgår, att arbetsdomstolen anser sig kunna pröva om en enskild anställning, med hänsyn till hur den i praktiken utfallit, är att anse som beredskapsarbete i enlighet med myndigheternas anvisningsbeslut och följaktligen undantagen från anställningsskyddslagens tillämpningsområde.

I samband med införandet nyligen av s k rekryteringsplatser planerade man att avskaffa de enskilda beredskapsarbetena. Efter viss opposition skrinlades dock dessa planer, och enskilt beredskapsarbete får fortsättningsvis förekomma parallellt med den nya bidragsformen. Statsbidrag skall dock, efter den 1 januari 1984, liksom vid rekryteringsbidrag, utgå med högst 50 % av lönekostnaden.²

Bestämmelser om arbete i ungdomslag ges i lagen (1983:1070) om arbete i ungdomslag hos offentliga arbetsgivare. Genom lagen åläggs kommunerna att i sista hand bereda plats i ungdomslag för ungdomar mellan 18 och 20 år, som inte har kunnat få arbete på annat sätt eller placerats i utbildning av något slag (1, 2, 3 och 14 §§).³ Kostnaderna bestrids dock genom statsbidrag (5 §).⁴ Ungdomslag anordnas i första hand hos offentliga arbetsgivare men kan även avse privata företag (2 §).⁵ Plats anvisas av ar-

1 För att belysa beredskapsarbetenas funktion som provanställningar kan nämnas, att en särskild uppföljning sker av beredskapsarbeten inom AMS, så att man undersöker i hur många fall arbetena leder till fortsatt anställning hos arbetsgivaren.

2 Jfr prop 1983/84:26 och AU 1983/84:8 s 2 och 26 ff.

3 Jfr dock 1 § 2 st, enligt vilket ungdomar som faller under lagen (1967:940) angående omsorger om vissa psykiskt utvecklingsstörda omfattas av lagen intill de fyller 25 år.

4 Se F (1983:1079) om statsbidrag till verksamheten med ungdomslag m m.

5 Detta framgår numera direkt av lagtexten — se SFS 1984:521, jfr prop 1983/84:150 bil 4 och AU 1983/84:24. Möjlighet att placera ungdomslag hos enskilda arbetsgivare där placering hos offentlig arbetsgivare saknats och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder inte kunnat användas, har dock förelegat sedan lagen ursprungligen antogs — jfr R Prot 1983/84:69

betsförmedlingen efter samråd med den arbetstagare det gäller (3 §). Arbetstiden skall uppgå till fyra timmar per dag med möjlighet att välja heltidssysselsättning för den som annars haft rätt till arbetslöshetsersättning (7 §). Ungdomarna skall delta som biträden i arbete hos arbetsgivaren och uträtta nyttiga sysslor som annars inte skulle ha blivit uträttade (1 § 3 st). Syftet är att ungdomarna skall få meningsfull sysselsättning och praktisk erfarenhet av arbetslivet i avvaktan på att de finner annan anställning eller påbörjar utbildning (1 och 3 §§).

Ungdomsarbetslagen har setts som ett fullföljande av tidigare riksdagsbeslut att alla ungdomar skall erbjudas arbete, praktik eller utbildning. Man har pekat på det förkastliga i att ungdomar just vid debuten i vuxenlivet tvingas att gå sysslolösa. Skrivningen att lagen ersätter "kontantlinjen" med "arbetslinjen" avslöjar dock att syftet också är att lära ungdomar att medel från samhället kräver motprestationer.⁶

Antalet platser i ungdomslag skulle enligt propositionens beräkningar komma att uppgå till omkring 20.000.⁷

Det kan framföras formella invändningar mot att betrakta anställning i ungdomslag som tidsbegränsad anställning, men med hänsyn till att de endast kan ifrågakomma under förhållandevis kort tid (mellan 18 och 20 år) och automatiskt upphör när arbetstagaren fyller 20 år (10 § 2 st 1 p) menar jag, att detta ligger närmast till hands. För övrigt upphör anställningen efter anmälan så snart arbetstagaren fått en annan anställning eller antagit erbjudande om utbildning. Arbete i ungdomslag skall vidare för denna ungdomsgrupp ersätta kommunala och statliga beredskapsarbeten.⁸ — Kanske kan sägas, att anställning i ungdomslag gör det möjligt att anställa ungdomar som är mellan 18 och 20 år i mindre förpliktande former även om anställningarna inte ryms under anställningsskyddslagens praktik- och ferieanställningsbegrepp. Därmed vill jag inte ha sagt att detta skulle vara ungdomslagets primära syfte. Det bör också anmärkas att anställning i ungdomslag, med hänsyn till att de tillåtna arbetsuppgifterna

s 2 ff. Detta framgick tidigare av 8 § förordningen (1983:1079) om statsbidrag till verksamheten med ungdomslag m m, vilken paragraf numera upphävts (SFS 1984:524). Vid placering hos enskild betraktas kommunen likväl som arbetsgivare.

6 Jfr prop 1983/84:26 bil 1 s 10 och AU 1983/84:8 s 34 f.

7 Prop 1983/84:26 s 2 och bil 1 s 10.

8 Jfr prop 1983/84:26 bil 1 s 23 och AU 1983/84:8 s 39.

är begränsade på visst sätt, kan te sig mindre attraktiv ur arbetsgivarnas synvinkel än praktik-, feriearbete eller provanställning enligt anställningsskyddslagen.

Jag övergår nu till att behandla särregleringen av tidsbegränsade anställningsformer för de arbetstagargrupper som omfattas av anställningsskyddslagen. Avvikande författningsreglering av anställningsformer förekommer främst vid statligt reglerade anställningar, men avvikande regler som berör även rent kommunala anställningar och anställningar inom den privata delen av arbetsmarknaden förekommer också. Den fortsatta framställningen i detta avsnitt är koncentrerad till avvikelser från anställningsskyddslagen såvitt gäller rätten att ingå tidsbegränsade anställningar.

Som framgår av ordalydelsen i 2 § 1 st LAS II ersätter eventuella särregler anställningsskyddslagens regler endast där regelinnehållet avviker från anställningsskyddslagen. I övrigt gäller lagens bestämmelser.⁹ Avvikande regler skall som tidigare sagts ges i lag eller förordning som meddelats med stöd i lag.¹⁰

Beträffande statligt reglerade anställningar har regeringen i 2 kap 6 § LOA givits generell behörighet att författningsvis meddela föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagen, något som tidigare följde direkt av 2 § LAS I.¹¹ Motsvarande rätt tillkommer vidare riksdagen beträffande anställda hos riksdagen eller dess myndigheter (2:3 och 2:6 2 p LOA). Regeringsföreskrifter beträffande statligt reglerade anställningar har givits i stor mängd. Valet av anställningsform är visserligen efter medbestämmandereformen — ifråga om arbetstagare som inte intar verksledande eller därmed jämförlig ställning — att anse som avtalsbart område. Enligt övergångsbestämmelserna till lagen om offentlig anställning har offentlig arbetsgivare dock även fortsättningsvis rätt att meddela föreskrifter om anställningsform i författning såvida de inte strider mot eventuella kollektivavtal (6 p) och redan befintliga föreskrifter upphör att gälla endast i den mån villkoret senare regleras i kollektivavtal (7 p). Några kollek-

9 Prop 1973:129 s 231.

10 Beträffande betydelsen av regeringsbeslut eller föreskrifter i annan form än författningens — se Lunning s 51 och de där åberopade AD 1979:148 och 1982:57 ävensom AD 1984:77.

11 En kortfattad redogörelse för grundlagsstödet för sådana författningar ges av Lunning s 50 f. Se även Strömberg, Normgivningsmakten enligt 1974 års regeringsform, särskilt s 132 ff.

tivavtal om användningen av tidsbegränsade anställningsformer hade ännu vid årsskiftet 1983/84 inte ingåtts, varför förekommande författningsföreskrifter alltjämt gäller.

Inledningsvis uppmärksammas föreskrifter av mer generell karaktär såvitt gäller statligt reglerade anställningar. Därefter berörs — utan anspråk på fullständighet — vissa särskilda föreskrifter givna för begränsade arbetstagargrupper inom bl a undervisningsområdet.

Allmänna föreskrifter om rätten att tidsbegränsa statligt reglerade anställningar ges i tidsbegränsningskungörelsen.¹² Reglerna om när tidsbegränsad anställning får meddelas är i princip tillämpliga på alla statligt reglerade anställningar, utom tjänster som skolledare eller lärare inom undervisningsområdet, assistent eller amanuens inom universitet och högskolor eller kyrkomusiker (2 §). Förhållandena för dessa grupper regleras istället i olika specialförfattningar till vilka jag återkommer nedan.

Enligt tidsbegränsningskungörelsen får tidsbegränsade förordnanden eller långstförordnanden förekomma enligt följande:

3 §

Förordnande för bestämd tid eller tills vidare längst till viss tidpunkt får — när skäl föreligger och under förutsättning att så har brukat ske i samma eller liknande verksamhet — meddelas i fråga om

1. den som intager verksamhet eller därmed jämförlig ställning,
2. den som anställs som ersättare för viss arbetstagar, även om anställningen — i stället för att ges formen av vikariat — ges formen av göromålsförordnande eller av förordnande på extra tjänst eller på arvdestjänst,
3. den som anställs enbart för att avarbeta tillfällig balans eller annars på grund av arbetsanhopning som kan beräknas bli övergående, om förordnandet avser högst sex månader,
4. den som anställs för enstaka, kortvariga anställningsperioder,
5. den som undergår särskilt föreskriven, tidsbestämd aspirant- eller annan utbildning vid myndigheten,
6. den som anställs efter att ha uppnått den för tjänsten gällande pensionsringsperiodens övre gräns respektive den för tjänsten gällande pensionsåldern,
7. den som anställs vid myndighet som inom två år enligt beslut skall upphöra eller bli föremål för en mera omfattande omorganisation som berör tjänsten i fråga,
8. den som anställs på dubblerad tjänst vid myndighet som skall omlokaliseras.

12 SFS 1974:1007, omtryckt 1982:109. Beträffande tidigare lydelse, jfr avsnitten 2.2.6 och 2.3.5 ovan.

Dessa förordnandegrunder kompletteras dels av anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar, exempelvis provanställning, dels av föreskrifter regeringen kan ha meddelat på annat håll (3 § 2 st).

Förhållandena för arbetstagare i verksledande ställning har behandlats tidigare i detta avsnitt.

Punkten två har sin grund i bruket av olika tjänstetyper på den statliga sidan och innebär att där en anställning i realiteten avser vikariat får den tidsbegränsas oberoende av att viss annan tjänstetyp använts vid tillsättningen.¹³ Vikariatsanställning för begränsad tid är ju generellt tillåten enligt anställningsskyddslagen och föreskriften i tidsbegränsningskungörelsen avser formaliteter och torde inte innebära någon skillnad i utrymmet för vikariatsanställning mellan statligt reglerade anställningar och andra. Vikariat är dock mycket vanligare inom den offentliga sektorn, och då inte minst den statligt reglerade. Detta hänger samman med just den komplicerade tjänstestrukturen, befattningsskyddet och systemet med tjänsteförening.¹⁴ Även det offentlighetsrättsligt reglerade tjänstetillsättningsförfarandet bidrar till den höga andelen vikariat. Under tiden intill tjänsten tillsatts kan vikarie förordnas och tjänstetillsättning fördröjs inte sällan av den omprövningsskyldighet som föreskrivits beträffande vakanta tjänster.¹⁵ Även sedan tjänst tillsatts brukar tiden mellan tillträde och det att tjänstetillsättningsbeslutet vunnit laga kraft betraktas som ett vikariat. Vikariatsanställning i statligt reglerad tjänst har prövats i AD 1977:17, 1983:180 och 1984:64, vilka behandlats under avsnittet 3.4.2 ovan.

Enligt punkten tre är det tillåtet med anställning för avarbetande av tillfällig balans eller för tillfällig arbetsanhopning under högst sex månader. Enligt 4 § får dock ett sådant förordnande förlängas för ytterligare högst sex månader om särskilda skäl föreligger och fråga är om huvudsakligen samma arbetsuppgifter. Det förefaller därför som om möjligheterna till anställning för tillfälliga arbetstoppar är större inom den statligt reglerade sektorn än inom andra sektorer, även efter införandet av nya anställningsskyddslagen. Visserligen gäller enligt tidsbegränsningskungörelsen den

13 Jfr 3 och 4 §§ anställningsförordningen (1965:601 omtryckt 1984:127). Statligt reglerade anställningar indelas i ordinarie och icke-ordinarie tjänster. Av de senare finns fyra olika typer; extra ordinarie tjänst, extra tjänst, arvode-tjänst och göromålsförordnande.

14 Jfr 28—31 a §§ anställningsförordningen.

15 Jfr KK (1970:90) om rätt att hålla tjänst vakant m m och AD 1983:180.

allmänna begränsningen, att dylika anställningar får förekomma endast där så tidigare brukat ske i samma eller liknande verksamhet. I övriga fall kan ju arbetsgivaren falla tillbaka på regeln i 5 § 3 p LAS II. Arbetsgivaren kan inte lägga samman tiderna enligt 5 § 3 p LAS II och tidsbegränsningskungörelsen; han måste välja.¹⁶ Enligt tidsbegränsningskungörelsen gäller inte begränsningen att varje enskild arbetstagare kan anställas endast sex månader under en tvåårsperiod. Finns särskilda skäl föreligger dessutom förlängningsmöjligheten. Det är vidare möjligt att skrivningen "att arbeta tillfällig balans" innebär en utvidgning jämfört med anställningsskyddslagens regler.¹⁷ Arbetsdomstolen har i AD 1979:29, ett interimistiskt beslut, berört 3 § 3 p tidsbegränsningskungörelsen.¹⁸

AD 1979:29 avsåg en anställning hos Stiftelsen Riksställningar under sex plus ytterligare sex månader som redaktör för tre provnummer av en informations-tidskrift, vilken redan från början planerades utkomma under en ettårsperiod. Med hänvisning till bl a det senare fann arbetsdomstolen, att det inte framkommit några omständigheter i målet som tydde på att anställningen avsåg övergående arbetsanhopning enligt tidsbegränsningskungörelsen.¹⁹

Punkten fyra, om anställning för enstaka kortvariga perioder, innebär en klar utvidgning i förhållande till anställningsskyddslagens regler.

Punkten fem tar närmast sikte på anställningar av praktikarbetstyp, vilka normalt torde anses tillåtna redan enligt anställningsskyddslagens regler.²⁰

Punkten sex om anställning efter pensionsåldern svarar mot 5 § 5 p LAS II.

Punkterna sju och åtta är förordnandegrunder som utformats särskilt med tanke på förhållandena på den statliga sektorn och saknar motsvarighet på den privata och den rent kommunala sektorn. Privata och kommunala arbetsgivare skulle i motsvarande situationer normalt vara hänvisade till tillsvidareanställningar. Visstidsförordnanden enligt punkten sju har prövats i AD 1977:17, där arbetsdomstolen (maj) fann förordnandena vara i överensstämmelse med tidsbegränsningskungörelsen.

16 Jfr SAV 1982 A 17 s 33.

17 Jfr diskussion i avsnittet 3.4.4 ovan.

18 Se även AD 1977:17, där arbetsgivaren åberopade flera alternativa grunder till stöd för upprepade visstidsanställning. Grunden anställning för tillfällig arbetsanhopning prövades endast av minoriteten.

19 Fallet har även refererats i avsnittet 3.4.4 ovan.

20 Jfr dock Ds A 1980:2 s 30.

Regler om praktikarbete i allmänhet på den statliga sektorn har givits i det s k praktikcirkuläret (1975:326).²¹ Man arbetar i cirkuläret med ett vidsträcktare praktikbegrepp än det som används i anställningsskyddslagen. Enligt cirkuläret är således praktiktjänstgöring väsentlig för bl a personer som till följd av studier, hemarbete eller annan orsak inte vunnit inträde på arbetsmarknaden och i cirkuläret anges att "även icke-studerande kan behöva praktik för att underlätta inträdet på arbetsmarknaden". Enligt anställningsskyddslagen krävs normalt att praktiken ingår som ett föreskrivet led i någon utbildning. Även enligt cirkuläret bör man dock anställa dem för vilka praktiktjänstgöring ingår som ett obligatoriskt led i en utbildning med förtur. I övrigt gäller att praktiken skall vara handledd och tillsättas i samråd med arbetsförmedlingen. Det åligger statliga myndigheter att upprätta en plan för praktikverksamheten inom myndigheten och att sträva efter att bereda plats för praktikanter.

Numera föreligger också kollektivavtal om löne- och anställningsvillkor vid praktikanställning mellan parterna på den statliga sektorn.²² Avtalet bygger på vad som enligt anställningsskyddslagen ansetts som praktikarbete (1 § 4 p protokollet). Praktikanställning har i avtalet preciserats till att avse tjänstgöring som är föreskriven i läroplan eller utbildningsplan eller som av de avtalsslutande parterna blivit godkänd som ett led i viss utbildning. Dit räknas inte praktisk arbetslivsorientering, inbyggd utbildning, företagsutbildning, lärlingsutbildning, beredskapsarbete, feriearbete eller annars anställning som inte har anknytning till utbildning (2 §).²³ Anställningen skall avse bestämd tidsperiod i formen visstidsförordnande på arvodestjänst (4 §).

Inom den statligt reglerade sektorn förekommer utöver hittills nämnda författningar av mer allmän giltighet en mängd skilda föreskrifter för olika områden och arbetstagargrupper. Så är fallet beträffande de grupper som enligt 2 § tidsbegränsningskungörelsen undantagits från dess tillämpningsområde men kan även gälla andra grupper (jfr 3 § 2 st tidsbegränsningskungörelsen). Det får anses vara så gott som omöjligt att ge-

- 21 Ändrat 1979:586. Specialreglering för vissa grupper av arbetstagare kan ha getts i annan form, jfr exempelvis F (1982:74) om viss praktiktjänstgöring för blivande präster.
- 22 Avtalet ingånget mellan SAV och SACO/SR, SF och TCO-S 1978-10-16, se SAV cirkulär 1978 A 48, ALS bil V § 77 ff.
- 23 Jfr avsnittet 3.4.3 ovan.

nomföra en fullständig och samtidigt aktuell översikt över samtliga sådana föreskrifter. I det följande skall jag uppmärksamma centrala regler om användningen av tidsbegränsade anställningsformer inom framförallt undervisningsområdet, vilket med hänsyn till antalet berörda arbetstagare får anses vara särskilt viktigt. Inte ens inom detta begränsade område kan framställningen göra anspråk på fullständighet.

I princip föreligger på undervisningsområdet skilda regleringar för grund- och gymnasieskolan å ena sidan och högskolan å den andra.

Grundläggande regler för tjänstetillsättning och användningen av olika anställningsformer inom grund- och gymnasieskolan ges i skolförordningen (1971:235, omtryckt 1983:721).²⁴ Huvuddragen i denna reglering kan beskrivas enligt följande.

Skolförordningen innehåller särskilda regler om tjänster som skolchef, skolledare och biträdande skolledare. För dessa skall vanligtvis inrättas ordinarie tjänst enligt särskilda beräkningsgrunder (jfr 11, 12 och 13 kap). Sådan tjänst tillsätts enligt huvudregeln med tillsvidareförordnande. Där omorganisation av skolväsendet i kommunen skall ske inom två år från tjänstens tillsättande får den dock tillsättas med vikarie för viss tid eller med långstföroordnande (17:13, 14 och 23).

Lärartjänster inom grund- eller gymnasieskolan tillsätts som extra ordinarie tjänst, extra tjänst eller arvodestjänst som timlärare (14:1). Ordinarie tjänster som lärare skall — med undantag för vissa tjänster inom gymnasieskolan — inte inrättas eller återbesättas och finns därför endast övergångsvis kvar (jfr 15:1 fine och 16:2). Tjänster skall i första hand inrättas i det antal som fordras för att uppehålla undervisningen (15:2 1 st och 16:4 2 st). För tillsvidareförordnande på extra ordinarie tjänst eller extra tjänst krävs att läraren uppfyller de allmänna och särskilda behörighetskrav som uppställts för tjänsten (14:8 och bilagor till skolförordningen), att tjänsten utgör minst halvtidstjänst samt påbörjas senast inom viss kortare tid inpå terminen och skall pågå hela den återstående delen. Tidigare förordnande på motsvarande tjänst samma termin kan under vissa omständigheter få tillgodoräknas. Är dessa krav inte uppfyllda skall tjänsten normalt med-

24 Se även F (1975:337) om tjänster som lärare vid skolväsendet i kommun (ändrad 1975:1203, 1976:1039, 1977:400, 1978:610, 1979:449 och 1983:289), vilken avser lärare vid kommuner som anordnar vuxenutbildning enligt F (1971:424) om kommunal och statlig vuxenutbildning och som inte anknyts till viss skolform, se särskilt 16 och 17 §§.

delas i form av längstförordnande för högst innevarande termin (17:47 d) eller under vissa villkor för läsåret (17:47 e) eller som timlärare (17:47 g). Inom grundskolan kan utöver det antal tjänster som normalt behövs för att uppehålla undervisningen inrättas extra ordinarie och extra tjänster motsvarande högst tre procent av den undervisning som skall förekomma, dvs tjänster för s k fasta lärarvikarier (15:8). Dessa skall tillsättas enligt enahanda regler. Arbetstagare på sådan tjänst har att i första hand fullgöra vikariatsuppgifter vid tillfälligt förfall för lärare respektive kortare ledigheter (18:8). I övrigt anställs icke-ordinarie lärare i den mån det behövs för att upprätthålla undervisningen eller vikarier i den utsträckning SÖ bestämmer. Regeringen meddelar särskilda föreskrifter om långtidsvikarier. Det ankommer på rektor att avgöra i vad mån ersättare behövs för undervisningen kortare tid i gymnasieskolan och under de två första dagarnas tjänstledighet i grundskolan (18:7 a och 7 b).

Förhållandet mellan antalet fasta tjänster inom skolan och vikariatsbehoven har belysts utförligt i två rättsfall av relativt sent datum, nämligen AD 1983:127 och 1984:19. Båda målen har refererats ovan i avsnittet 3.4.3. Här skall endast framhållas, att av det senare rättsfallet framgår, att den tidigare berörda regeln i 15:8 skolförordningen om inrättandet av fasta lärarvikariatstjänster, genom sin begränsning till tre procent av undervisningsvolymen, inom skolområdet ger upphov till ett författningsreglerat utnyttjande av vikarier som permanent arbetskraftsreserv i formen rullande vikariatsanställningar.

Genom skolförordningens regler finns beträffande lärare i grund- och gymnasieskolan omfattande möjligheter till visstidsanställning. I stort sett varje kortvarigt och plötsligt uppkommande behov av arbetskraft skall täckas på detta sätt. Särskilt intressant är vidare föreskriften att endast behöriga lärare kan förordnas tills vidare. Uppställandet av särskilda behörighetskrav för tillsvidareanställning innebär ett skicklighets/kvalitetskrav för anställningstrygghet som inte har någon motsvarighet på den privata sektorn bortsett från möjligheterna till provanställning. Skälen för uppställandet av ett sådant krav kan te sig vällovliga — de skall borge för fullgod undervisning. När man emellertid vet att undervisningen i praktiken år efter år i stor utsträckning har uppehållits av icke-behöriga lärare framstår den dåliga anställningstryggheten för dessa arbetstagare likväl som anmärkningsvärd. Som exempel kan anföras AD 1977:2.

Målet avsåg en arbetstagare som under tio terminer i rad erhållit terminsvisa visstidsförordnanden som lärare i marknadsföring inom gymnasieskolan. Arbets-

domstolen fann att arbetsgivaren enligt då gällande bestämmelser varit både berättigad och förpliktigad att tidsbegränsa arbetstagarens anställningar på sätt som skett, då den tjänst arbetstagaren uppehöll var sådan att avsaknaden av behörighetskrav medförde att den inte kunde besättas med tillsvidareförordnande och arbetstagaren inte heller hade sådan behörighet att han kunde förordnas tills vidare på annan tjänst med undervisningsskyldighet i förevarande ämne.

Just lärarnas anställningsförhållanden uppmärksammades särskilt i samband med anställningsskyddslagens tillkomst och var ett av skälen till införandet av företrädesrätt till återanställning efter längre tids tidsbegränsad anställning.²⁵

Beträffande högskolan ges grundläggande bestämmelser i högskolelagen (1977:218) och högskoleförordningen (1977:263, omtryckt 1984:100). Utöver regler om utbildningen, högskolans organisation etc ges här vissa regler om personalen vid högskolan, vilken indelas i lärare och annan personal än lärare. Beträffande lärare anges förkommande tjänster (jfr 19:1) ävensom behörighetskrav, tjänstgöringsskyldighet, ordning för tjänstetillsättning m m. Enligt 19:20 gäller för lärare i allmänhet att förordnande på tjänst om minst 40 procent av heltidstjänst som avser första till och med sista dagen på en termin skall ske för tiden från kalenderhalvårets början och beträffande vikariat på motsvarande tjänst för fulla sex månader. Beträffande annan personal än lärare anges för vissa befattningar viss förordnandetid; så skall rektor förordnas av regeringen för en tid av högst sex år (18:2). — Kommunal högskoleutbildning fullgörs av lärare vid kommunal eller landstingskommunal gymnasieskola (24:13). Sveriges lantbruksuniversitet, som lyder direkt under regeringen, faller utanför större delen av högskoleförordningens bestämmelser. För verksamheten gäller förordningen (1977:344) för Sveriges lantbruksuniversitet.

I 20 kap högskoleförordningen regleras arvodestjänst som assistent eller amanuens vid högskola. Tjänst som assistent avser undervisning, forskning och allmänt institutionsarbete; behörig är den som uppbär utbildningsbidrag för doktorand.²⁶ Tjänsten avser högst halvtidstjänstgöring, förordnande meddelas som längstförordnande för högst ett år i taget och tjänsten kan endast innehas under tid utbildningsbidrag utgår. Amanuens-tjänst är avsedd för undervisning och allmänt institutionsarbete, arbetstagaren skall vara studerande i den grundläggande högskoleutbild-

25 Jfr exempelvis prop 1974:88 s 173 och 175. Se även prop 1974:174 och vad som sägs om företrädesrätt i dessa fall i avsnittet 3.5.4 nedan.

26 F (1976:536) om utbildningsbidrag för doktorander (omtryckt 1984:39).

ningen, tjänstgöringen omfattar högst halvtid och förordnande meddelas i form av längstförordnande för högst ett år i taget och kan upprepas under högst tre år.

I anslutning till införandet av dessa bestämmelser i högskoleförordningen antogs även förordningen (1982:1263, ändrad och omtryckt 1983:171) om doktorandtjänster vid högskoleenheter ävensom vissa förändringar i förordningen (1982:743, ändrad och omtryckt 1984:87) om doktorandtjänster vid forskningsråd m m. Den förstnämnda förordningen avser en försöksverksamhet med tidsbegränsade doktorandtjänster inom högskolans ram under tiden 1.7.1983 och 30.6.1988. Förordnande får inte avse tid efter utgången av juni 1988. I övrigt gäller i huvudsak reglerna i den senare förordningen. Enligt denna förordning skall sådan tjänst tillsättas genom längstförordnande för högst två år i taget. Tjänst får normalt innehas under högst fyra år, varifrån skall avräknas tid under vilken doktoranden erhållit utbildningsbidrag eller innehaft tjänst som assistent eller amanuens enligt 20 kap högskoleförordningen eller motsvarande regler i förordningen för lantbruksuniversitet (1 § 1 och 2 st). Under vissa omständigheter kan förordnande på doktorandtjänst medges med ytterligare två år (1 § 3 st). Under inga förhållanden kan dylik tjänst innehas längre än till utgången av månaden närmast efter den under vilken doktorsexamen avlagts.

För högskoleområdet i allmänhet gäller förordningen (1975:386) om tidsbegränsning av anställning vid vissa högskoleenheter och vissa forskningsråd.²⁷ Förordningen avser vissa icke-ordinarie tjänster vid universiteten och vissa andra högskoleenheter m m (1 och 2 §§). Här märks bl a bestämmelsen om arbetstagare med extra tjänst som universitetslektor. Där behörighet saknas skall förordnande meddelas tills vidare för högst ett år i taget. Där särskilda skäl föreligger eller arbetstagaren under längre tid upprätthållit extra tjänst som lektor finns dock — till skillnad från förhållandena inom grund- och gymnasieskolan — möjlighet att meddela tillsvidareförordnande även där arbetstagaren är icke behörig (2 § 4 p). Vid sidan av dessa specialbestämmelser gäller anställningsskyddslagens regler om rätten att tidsbegränsa anställningar i olika situationer samt övriga förekommande administrativa föreskrifter för statligt reglerade anställningar (3 §). Enligt förordningen (1981:767) om anställning av timarvoderad

27 Omtryckt 1978:681, ändrad 1982:742 och 1983:99, 606 resp 747.

arbetstagare vid högskoleenheter,²⁸ får sådan arbetstagare anställas på tidsbegränsat förordnande om arbetstagaren inte är behörig för motsvarande tjänst eller samtidigt innehar annan tjänst av viss omfattning liksom om anställningen beräknas vara mindre än ett helt läsår, avser mindre än 20 % av heltidstjänst eller arbetstagaren uppbär utbildningsbidrag för doktorander.

Från arbetsdomstolens rättstillämpning kan från högskoleområdet nämnas AD 1978:74 (avsåg bl a tidsbegränsat förordnande som prefekt i samband med införandet av högskolereformen 1977).²⁹

Även utanför undervisningsområdet finns åtskilliga särregleringar för arbetstagargrupper i statligt reglerade anställningar, se exempelvis förordningen (1965:729) med vissa bestämmelser om anställning som präst, förordningen (1983:277) om handläggningen av ärenden, tjänstetillsättning m m inom försvarsmakten och lagen (1981:632) om tidsbegränsning av anställning av marknadssekreterare m fl.

Vad därefter gäller arbetstagare i rent kommunalt reglerade anställningar kan sägas, att anställningsskyddslagens regler nästan undantagslöst gäller, kompletterade av föreskrifter om tidsbegränsade anställningar i kollektivavtal enligt 2 § LAS II.³⁰ Beträffande läkare finns dock viss reglering om bl a anställningsform i hälso- och sjukvårdslagen (1982:763)³¹ och förordningen (1982:771) om behörighet till vissa tjänster inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården och om tillsättning av sådana tjänster, vilka avlöst den tidigare sjukvårdslagen och sjukvårdskungörelsen, ävensom i förordningen (1982:764) om vissa läkartjänster vid enheter inom den landstingskommunala hälso- och sjukvården som har upplåtits för grundläggande utbildning av läkare m m.

Enligt hälso- och sjukvårdslagen skall läkare under allmäntjänstgöring eller i specialistutbildning enligt lagen (1960:408) om behörighet att utöva läkaryrket förordnas för viss tid (15 §). I övrigt bemyndigas regeringen, eller efter delegation socialstyrelsen, att meddela föreskrifter om behörighet och tillsättning av tjänster inom hälso- och sjukvården (16 §). Enligt för-

28 Enligt F (1984:568) giltig intill utgången av juni 1985.

29 Se från högskolans område även exempelvis AD 1977:18 (lärarhögskolan) och AD 1977:41 (GIH), vilka dock bägge avsåg uppsägning från tillsvidareanställningar.

30 Jfr 1:5 LOA, Ds A 1981:6 s 37 och Lunning s 56 f.

31 Ändrad 1983:335.

ordningen (1982:771) skall tjänst för läkare under specialistutbildning tillsättas med visstidsförordnande för högst sex månader utöver den tid som behövs för utbildningen. Tjänst som läkare för allmäntjänstgöring skall tillsättas genom förordnande för högst två år. Förordnandena kan förlängas om särskilda skäl föreligger (17 §).

För alla läkartjänster gäller särskilt angivna behörighetskrav (jfr 2 och 3 §§). Såsom vikarier kan dock med socialstyrelsens medgivande tillsättas även den som inte uppfyller de särskilda behörighetskraven om personen bedöms i huvudsak kunna fullgöra de med tjänsten förenade uppgifterna (5 §).³² Detsamma gäller tjänster som barnmorska, sjukgymnast eller sjuksköterska, vilka befattningar normalt kräver innehav av legitimation för respektive yrke (6 §). Dessa behörighetsregler i kombination med att vikariat kan förekomma i samband med vakantsatta tjänster kan få anmärkningsvärda följder i situationer där det föreligger brist på behörig arbetskraft inom aktuell yrkesgrupp. Konsekvenserna av att förordningen förhindrar tillsättning av tjänsten med icke-behörig person, kan bli att dessa arbetstagare istället ges upprepade vikariat på samma tjänst. Om i och för sig välmotiverade behörighetsregler i praktiken ändå åsidosätts genom dispenser kan man ifrågasätta det befogade i att använda behörighetskraven som en grund för att urholka dessa arbetstagares anställningsskydd.³³

Enligt förordningen (1982:764) gäller beträffande läkartjänst som upplåtits för grundläggande högskoleutbildning på läkarlinjen att den, där tjänsten är förenad med en lärartjänst, skall tillsättas i den ordning som gäller för lärartjänsten (3 §) och att i övrigt andra specialistutbildade läkare än överläkare och distriktsläkare normalt skall tillsättas med förordnande för sex år om inte särskilda skäl föranleder kortare förordnandetid (4 §).³⁴

Från arbetsdomstolens praxis föreligger från läkarområdet AD 1982:144 (överläkarmålet) vilket behandlats i avsnittet 3.4.2 ovan.

Beträffande privatanställda arbetstagare — fränsett de arbetstagarkategorier som jämlikt 1 § LAS är undantagna från anställningsskyddslagens

32 : Jfr Ds S 1983:17 s 84 f.

33 Frågan om vilka behörighetskrav som skall uppställas har nyligen varit föremål för utredning — se SOU 1983:33.

34 Beträffande tillsättning av läkartjänster (även tandläkare) — se vidare exempelvis Ds S 1983:17.

tillämpningsområde — förekommer ingen avvikande reglering av betydelse såvitt gäller anställningsform. Enligt sjömanslagen (1973:282) gäller dock vissa särregler om upphörandet av bl a tidsbegränsad anställning, framförallt så att anställningen alltid gäller till dess fartyget angör hamn (5 §).³⁵

3.4.9 Kollektivavtal

Normalt gäller att avtal, såväl kollektivavtal som enskilda avtal, är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt anställningsskyddslagen. Enligt 2 § 2 st får dock avvikelse från bl a 5 och 6 §§ göras genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. En arbetsgivare som är bunden av sådant avtal får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlem i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Motsvarande regel fanns i 3 § i den tidigare anställningsskyddslagen.

I Åmanutredningens förslag hörde reglerna om anställningsform i 6 § lagförslaget inte till dem som uttryckligen angivits som semidispositiva (jfr 3 § lagförslaget). Genom att tidsbegränsad anställning föreslogs tillåten närhelst det föranleddes av arbetsuppgifternas särskilda beskaffenhet eller stod i överensstämmelse med sedvänja inom branschen kan sägas, att reglerna likväl i praktiken var semidispositiva. Det framgår av uttalanden i betänkandet att man avsåg att den omständigheten att arbetsmarknadens parter godkänt tidsbegränsad anställningsform i visst sammanhang skulle tillmätas avgörande betydelse vid bedömningen.³⁶ Att ett dylikt synsätt inte var alldeles okomplicerat framgår dock av de överväganden som föranledde departementschefen att avvisa den av Åmankommittén föreslagna utformningen av regeln. Det ansågs, att man genom att ankny-

35 Jfr avsnittet 2.2.5 ovan.

36 SOU 1973:7 s 175: "Det förhållandet att en tidsbegränsad anställning kommit till stånd med den närmast berörda arbetstagarorganisationens eller arbetsmarknadsmyndigheternas goda minne utgör således ett indicium på att avtalet står i överensstämmelse med 6 § andra st?"

ta regeln till sedvänja inom branschen skulle låsa rättsutvecklingen så att ny sedvänja inte längre skulle kunna tillskapas sedan lagen trätt i kraft.³⁷

I samband med att reglerna om tidsbegränsad anställning omformulerades och stramades upp vid arbetet inom departementet, gjordes reglerna uttryckligen semidispositiva. Den direkta anledningen härtill var, enligt vad som framgår av departementschefens allmänna motivering, lagstiftarens överväganden om provanställning. Även om lagstiftaren — med hänsyn till kringgåenderisken — inte var beredd att medge lagreglerad rätt till provanställning ansåg man att behov av denna anställningsform kunde föreligga. Arbetsmarknadens parter borde därför ges tillfälle att genom kollektivavtal tillåta provanställning i den utsträckning det befanns påkallat, exempelvis med giltighet för vissa branscher, yrkesgrupper eller företag. Departementschefen framhöll, att även om sådana kollektivavtal enligt 3 § skulle ingås på förbunds nivå på arbetstagarsidan, så fanns det inget hinder mot att i avtalen delegera beslutanderätten till lägre nivåer.³⁸ Och departementschefen fortsatte:

”Man kan inte utesluta att det i vissa branscher eller företag kan finnas särskilda behov av att tillåta anställning för begränsad tid i fall som inte täcks av de nyss förordade bestämmelserna. Jag föreslår därför att även sådan tidsbestämd anställning som inte är att anse som provanställning, vikariat eller praktikantanställning skall kunna komma till stånd i enlighet med bestämmelse i kollektivavtal som slutits på förbunds nivå.”³⁹

Med förbunds nivå avses central arbetstagarorganisation i medbestämmandelagens mening.⁴⁰ Det är härvid tillräckligt om sådan organisation är part på arbetstagarsidan. På arbetsgivarsidan kan även enskild arbetsgivare vara part i kollektivavtal som avviker från lagens bestämmelser.⁴¹

37 Prop 1973:129 s 146.

38 I specialmotiveringen till 3 § LAS I vidareutvecklades detta till att avse kollektivavtal som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts på förbunds nivå, prop 1973:129 s 233. Där anförs också att det även är möjligt att utforma ett förbundsavtal så att t o m parterna i det enskilda anställningsavtalet får rätt att överenskomma om avvikelse från lagen. Kollektivavtal kan vidare avse även enskild arbetstagare — se prop 1975/76:105 bil 1 s 370 och Lunning, 3:e uppl s 38. Se även AD 1983:141.

39 Prop 1973:129 s 146 f.

40 Jfr ordalydelsen av 3 § LAS I ävensom prop 1975/76:105 bil 1 s 338 ff, 482 f och 530 ävensom Bergqvist-Lunning, Medbestämmande i arbetslivet, 2:a uppl s 73 f.

41 Jfr exempelvis prop 1973:129 s 233 och AD 1978:40 och 1978:58.

Reglerna i 3 § LAS I har därefter i sak oförändrade överförts till 2 § LAS II.⁴² Rätten för parterna att genom kollektivavtal själva reglera användningen av olika avtalsformer inom avtalsområdet har alltså bibehållits, trots att möjligheterna att ingå tidsbegränsad anställning med omedelbart stöd i lag avsevärt utvidgats. Detta kan te sig egendomligt med hänsyn till att den kritik som riktats mot den ursprungliga anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsad anställning och som ledde till den utvidgade rätten till tidsbegränsade anställningar även implicerade en kritik av hur kollektivavtalsinstrumentet använts.⁴³ I direktiven fick anställningsskyddskommittén i uppgift att undersöka hur möjligheterna till kollektivavtal fungerat och därefter överväga förändringar.⁴⁴ Inom kommittén nåddes aldrig någon enighet i frågan om kollektivavtalslösningen fungerat väl eller inte.⁴⁵ I propositionen till den nya anställningsskyddslagen anförde departementschefen viss kritik mot den dittills valda kollektivavtalsmodellen. Denna kritik avsåg dock främst ett principiellt missnöje med modellen att hänvisa erkända behov av tidsbegränsad anställning till kollektivavtal, eftersom detta innebar ett indirekt tvång att sluta kollektivavtal samtidigt som dessa kollektivavtal aldrig kunde förväntas komma att omfatta alla arbetstagare.⁴⁶

Några nya uttalanden om lagstiftningens semidispositiva karaktär gjordes inte i samband med antagandet av den nya anställningsskyddslagen utom såvitt gällde redan ingångna kollektivavtals giltighet vid övergången till de nya bestämmelserna. Man kan därför utgå från att de tidigare refererade uttalandena alltså äger aktualitet i relevanta delar. Till frågan om kollektivavtalsregleringens giltighet i samband med övergången till den nya anställningsskyddslagen återkommer jag längre fram.

Möjligheten att ingå kollektivavtal om användningen av tidsbegränsade anställningsformer omfattar numera även den statligt reglerade sektorn. Vid anställningsskyddslagens införande 1974 rädde här avtalsförbud. Regeln om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar intogs därför i 7 § StjL och kompletterades genom administrativa föreskrifter. I samband med medbestämmandereformen överfördes emellertid frågan om valet av

42 Se prop 1981/82:71 s 114.

43 Jfr exempelvis prop 1981/82:71 s 34.

44 Dir 1977:102.

45 Se Ds A 1981:6 s 94 ff.

46 Prop 1981/82:71 s 44 f.

anställningsform till avtalsområdet. I avvaktan på att kollektivavtal i saken skall träffas är dock användningen av tidsbegränsade anställningsformer på den statligt reglerade sektorn alltså författningsreglerad.⁴⁷

Som framhållits i inledningen har det tyvärr inte varit möjligt att inom ramen för avhandlingen göra en undersökning av förekommande kollektivavtal om tidsbegränsade anställningsformer och deras tillämpning. Beträffande förhållandena före den nya anställningsskyddslagens tillkomst genomförde anställningsskyddskommittén en relativt omfattande sådan undersökning. Den har tidigare kort presenterats i avsnittet 2.3.1. Vad som nedan sägs om avtalsregleringen före 1982 baseras i huvudsak på uppgifter från denna undersökning. Framställningen är mycket översiktlig och i övrigt hänvisas till de mera utförliga presentationerna av undersökningsresultaten dels i anställningsskyddskommitténs egen rapport, dels i departementspromemorian om anställningsskydd.⁴⁸

Flertalet arbetstagare på arbetsmarknaden, eller drygt tre miljoner om man inkluderar den statliga sektorn där reglerna om tidsbegränsad anställning dock tills vidare finns i författningar, omfattas av kollektivavtalsreglering.

På flertalet avtalsområden tilläts redan före 1982 provanställning. 92 % av arbetstagarna i kollektivavtalsreglerade förhållanden — inklusive statsanställda — omfattades av avtal som medgav provanställning i större eller mindre utsträckning. För 6 % av arbetstagarna gällde kollektivavtal med omvänd presumtion — dvs varje anställning ansågs vara en provanställning om inte annat särskilt hade överenskommits. Denna regeltyp återfanns främst på LO-sidan — exempelvis på Transportarbetareförbundets och Hotell- och Restauranganställdas förbunds områden.⁴⁹ För 66 % av arbetstagarna gällde kollektivavtal som medgav provanställning efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och enskilda arbetstagare. Hit hörde så gott som hela tjänstemannasektorn.⁵⁰ Såväl avtalen för kommu-

47 Jfr avsnitten 2.2.6, 2.3.5 och 3.4.8 ovan.

48 Ds A 1980:2 och Ds A 1981:6.

49 Jfr AD 1981:16 (Taxiavtalet, sex månader), 1979:140 (Åkeriavtalet, sex månader), 1981:152 (Biltrafikens arbetsgivareförbund och Transportarbetareförbundet, sex månader), 1978:163 (Bageri- och Konditoriarbetsgivareförbundet och Hotell- och Restauranganställdas förbund, fyra veckors provanställning) och 1976:75 (Allmänna gruppen och Transportarbetareförbundet, sex månader).

50 Jfr AD 1978:58 (Kollektivavtal för tjänstemän ingånget mellan privat ar-

ner och landsting som privattjänstemannaavtalet förutsatte dock att ett särskilt provobehov förelåg. På LO-sidan återfanns denna typ av avtal — med eller utan särskilda villkor beträffande provobehovet — främst hos exempelvis Handelsanställdas förbund, Statsanställdas förbund och Träindustriarbetareförbundet.⁵¹ 20 % av arbetstagarna, slutligen, berördes av kollektivavtal som medgav provanställning endast efter godkännande av lokal facklig organisation i varje enskilt fall. Hit hörde närmare hälften av de LO-anslutna arbetstagarna, exempelvis de inom Fabriksarbetareförbundets och Metallarbetareförbundets områden.⁵² Normalt uppställdes även särskilda villkor, såsom att sociala, medicinska eller andra särskilda skäl för provanställning förelåg. På tjänstemannasidan förekom denna typ av avtal i mycket liten omfattning. De återfanns främst i avtal med statliga eller kooperativa arbetsgivarorganisationer.

Även anställning för tillfällig arbetstopp tilläts i många kollektivavtal. 54 % av arbetstagarna i kollektivavtalsreglerade förhållanden inklusive statligt anställda omfattades av dylika regler. Till de områden där anställning för tillfällig arbetstopp inte fick förekomma hörde dels hela den primär- och landstingskommunala sektorn, dels närmare hälften av de LO-anslutna arbetstagarna. Där anställning för arbetstopp medgavs var det normalt tillräckligt att överenskommelse härom träffats mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren. Detta gällde för så gott som hela den privata tjänstemannasektorn och enligt flertalet av de förbundsavtal på LO-sidan, där anställning för arbetstopp över huvud accepterades, samt även enligt författningsreglerna på den statliga sidan.⁵³ Fackets godkännande i det enskilda fallet krävdes för 6 % av de berörda arbetstagarna, däribland inom Fabriksarbetareförbundets och Livsmedelsarbetareförbundets områden samt ett fåtal avtal på tjänstemannasidan ingångna med statliga och kooperativa arbetsgivarorganisationer.⁵⁴

betsgivare och Statstjänstemannaförbundet, sex månader). Se även beträffande statsanställda avsnittet 3.4.8 ovan.

51 Jfr AD 1982:113 och 1978:40 (Träindustriavtalet), 1977:56 och 1980:113 (kollektivavtal ingångna av Elektrikerförbundet, fyra månader, särskilda skäl).

52 Jfr AD 1978:55 (Verkstadsavtalet, tre månader, särskilda skäl).

53 AD 1976:75 (Allmänna gruppen och Transportarbetareförbundet, visstidsanställning när behov av extra arbetskraft föreligger), 1981:122 (Sveriges stuvareförbund och Transportarbetareförbundet) och 1978:40 (Träindustriavtalet, tre månader).

54 Jfr även AD 1978:55 (Verkstadsavtalet, visstidsanställning högst tre måna-

Åtskilliga kollektivavtal innehöll även regler om andra typer av tidsbegränsade anställningsformer, exempelvis beträffande ferieanställning av skolungdomar, praktikanställning, visstidsanställning efter pensionsålderns inträde m m.⁵⁵ Särskilt inom kultursektorn fanns vidare olika mer eller mindre särpräglade regler om tidsbegränsade anställningsformer betingade av verksamhetens eller arbetets art. Hit hörde avtal ingångna av Musikerförbundet, Nöjesföretagens personalförbund, Facklärarförbundet, Lärarförbundet, Statstjänstemannaförbundet och Teaterförbundet.⁵⁶

Sammanfattningsvis kan sägas, att möjligheterna till provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp före nya anställningsskyddslagens ikraftträdande genomgående var större på tjänstemannasidan än på arbetarsidan, dock att anställning för tillfällig arbetstopp inte tilläts på den kommunala sektorn. På tjänstemannasidan medgavs således normalt upp till sex månaders provanställning efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren, låt vara att vissa krav på prövobehov normalt uppställdes. På LO-sidan var den tillåtna provotiden regelmässigt kortare, vanligen tre månader, men fyra och sex månader förekom också. Vidare gällde för närmare hälften av LO-området att anställningen krävde fackets godkännande i det enskilda fallet.

Gemensamt för så gott som alla kollektivavtal som innefattade en från anställningsskyddslagen avvikande reglering beträffande anställningsform var att de gav arbetsgivaren större möjligheter att utnyttja tidsbegränsade anställningsformer än lagen.⁵⁷ Detta är också bakgrunden till den diskussion om de redan ingångna kollektivavtalens giltighet som uppstod i samband med den nya anställningsskyddslagens ikraftträdande.

Enligt uttryckliga regler i övergångsbestämmelserna gäller lagens regler om tillåtlighet av tidsbegränsade anställningar endast anställningsavtal som ingåtts efter lagens ikraftträdande. Däremot ges inga övergångsregler om de äldre kollektivavtalens giltighet. I departementspromemorian uttalades dock, att det naturligaste var att hittills träffade kollektivavtal om

der efter lokal överenskommelse om sociala, medicinska eller andra särskilda skäl förelåg).

55 Jfr AD 1978:55 (Verkstadsavtalet).

56 Se särskilt Ds A 1981:6 s 44 ff men även 135 ff.

57 Jfr Hellberg, Vrethem, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning, stencil 1978 s 26.

provanställning etc fick fortsätta att gälla till dess de löpte ut eller sades upp. De flesta kollektivavtalen löpte till årsskiftet 1982/83.⁵⁸ Departementschefen fann frågan om kollektivavtalens fortsatta giltighet mer komplicerad och menade, att det var en tolkningsfråga som fick avgöras från fall till fall ”med utgångspunkt inte bara i de förutsättningar som gällde vid avtalets tillkomst och den förändring av dessa förutsättningar som de nya lagreglerna (utgjorde), utan även i en rad andra omständigheter som brukar läggas till grund för domstols avtalstolkning”.⁵⁹

Med detta sätt att lösa frågan har man frångått den princip som tillämpats vid bl a den tidigare anställningsskyddslagens och medbestämmandelagens införande, och som innebär att kollektivavtal som träffats före reformernas ikraftträdande inte tillerkännes giltighet om inte avtalet har träffats i syfte att utnyttja det utrymme som medges i den nya lagen.⁶⁰ När det gäller de nya möjligheterna till tidsbegränsad anställning ansågs det inte lika nödvändigt att reformen omedelbart slog igenom som vid tidigare angivna tillfällen. Det främsta skälet till lagregleringen var ju att möjliggöra provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning även på den icke-kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden.⁶¹

I och med den nya anställningsskyddslagens genomförande förändrades situationen på så sätt att de gällande kollektivavtalen om tidsbegränsade anställningsformer nu uppställde ömsom strängare ömsom förmånligare regler än lagen.

Bland parterna på arbetsmarknaden torde ha rått delade meningar om hur de tidigare ingångna avtalen skulle tolkas.⁶² Denna diskussion får emellertid anses i stort sett överspelad, eftersom de kollektivavtal som gällde den första april 1982 nu normalt har löpt ut och i stor utsträckning er-

58 Se Ds A 1981:6 s 262.

59 Prop 1981/82:71 s 110 f. Se även s 114 och 158 f.

60 Se prop 1973:129 s 28, prop 1975/76:105 bil 1 s 520 ff och s 540. Särskilt lagrådets kritik, s 520 ff, ger argument för det i samband med den nya anställningsskyddslagen använda synsättet.

61 I motion 1981/82:158 (m) krävdes i samband med införandet av lagen att de äldre kollektivavtalen skulle negligeras, och i motion 1981/82:153 (c, fp) att de skulle förklaras sakna verkan i den del de avsåg bl a tidsbegränsade anställningar om i kollektivavtalet inte särskilt angivits att avvikelser skulle gälla i förhållande till den nya lagen. Dessa motioner avstyrktes dock av arbetsmarknadsutskottet — AU 1981/82:11 s 3 och 19 f.

62 Jfr Lunning s 74.

satts av avtal som förhandlats fram mot bakgrund av den nya anställnings-skyddslagen.⁶³ Någon samlad undersökning av de nya kollektivavtalen har tyvärr ännu inte genomförts.⁶⁴ I mycket korta drag kan läget vid årsskiftet 1983/84 beskrivas på följande sätt:

På den offentliga sektorn och på privattjänstemannaavtalets områden var läget i princip oförändrat. Frågan om anställningsform för arbetstagarer i statligt reglerade anställningar reglerades alltjämt i författningar.⁶⁵ På den kommunala sidan hade tillsatts en arbetsgrupp med uppgift att förhandla sig fram till erforderliga anpassningar till den nya anställnings-skyddslagen och man hoppades att dessa anpassningar skulle kunna inordnas i 1984 års uppgörelse. På den kommunala sektorn gällde således alltjämt tidigare avtal om rätt till sex månaders provanställning om särskilda skäl föreligger efter förhandling med facket, medan rätten till anställning för tillfällig arbetstopp alltsedan 1982 var tvistig mellan parterna. Privattjänstemannaavtalets bestämmelser om anställningsform hade förlängts till 31 maj 1985. Där medgavs sedan tidigare, precis som i den nya lagen, provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp under högst sex månader, dock på vissa villkor. På LO-sidan hade däremot flertalet förbund träffat nya avtal i frågor med anknytning till anställningsskyddslagen. En del av dessa innefattar en vidgad rätt för arbetsgivaren till provanställning, visstidsanställning etc jämfört med tidigare avtal. Dock gäller, att avtalen alltjämt är strängare mot arbetsgivaren än nuvarande anställningsskyddslag. I verkstadsavtalet har man således visserligen förlängt tiden för anställningar för begränsad tid från tre till högst sex månader, men bibehållit kravet på lokal facklig överenskommelse i varje enskilt fall, en modell som går igen i flera avtal. Regler om facklig kontroll utöver anställningsskyddslagen förekommer vidare i olika former, exempelvis såsom skyldighet för arbetsgivaren att ta initiativ till förhandlingar före visstidsanställning, regler om lokalt samråd etc. En del avtal, exempelvis på byggnadsområdet, uppställer vissa kompletterande förutsättningar för användning av provanställning respektive anställning för tillfällig arbets-anhopning. På ett stort antal avtalsområden är vidare reglerna i sak så gott som oförändrade jämfört med tidigare avtal. Man har behållit tidigare regler om snävare tidsgräns än den nuvarande lagen uppställer, krav på lokal

63 Jfr AU 1983/84:3 s 11 f.

64 Jfr vad som sagts i inledningen om planerad forskning.

65 Se avsnittet 3.4.8 ovan.

överenskommelse och/eller preciserade förutsättningar — såsom att sociala, medicinska eller andra särskilda skäl föreligger. Detta gäller exempelvis avtalen inom Fabriksarbetareförbundets, Träindustriarbetareförbundets och Elektrikerförbundets områden. I Livsmedelsarbetareförbundets avtal har man vidare bibehållit tidigare tremånadersgräns men eftergivit kraven på särskilda skäl.⁶⁶

Sammanfattningsvis kan konstateras, att anpassningen av kollektivavtalsregleringen till den nya anställningsskyddslagen ännu vid årsskiftet 1983/84 visserligen inte hade genomförts fullt ut, men att flertalet av de nya avtalen — även om många har en mer arbetsgivarvänlig profil än tidigare — inte medger lika stort utrymme för tidsbegränsade anställningsformer som den nya anställningsskyddslagen.

De nya avtalens regler om tidsbegränsade anställningar har ännu inte blivit föremål för prövning i arbetsdomstolen. Även i tidigare praxis har en regelrätt prövning av avtalsregler om tidsbegränsade anställningar varit tämligen sparsamt förekommande — se dock AD 1977:56 (Installationsavtalet), 1981:152 (Miljöarbetareavtalet), 1981:122 (avtal mellan Stuvareförbundet och Transportarbetareförbundet), 1979:140 (Åkeriavtalet), 1978:40 (Träindustriavtalet), 1980:113 (Riksavtalet för Radio-, TV- och elektroniktekniker) och 1978:55 (Verkstadsavtalet). Vissa av dessa rättsfall har behandlats i tidigare avsnitt i samband med respektive anställningsformer. Dessa rättsfall och andra uppmärksammas i detta avsnitt endast i den mån de belyser frågor av mer allmän karaktär som gäller tolkningen av kollektivavtal och kollektivavtalsreglering. Att referera utgången i enskilda tolkningsfrågor liksom att spekulera i innebörden av olika materiella avtalsregler har jag inte funnit meningsfullt med hänsyn till den frihet att bestämma över avtalets innehåll som parterna har tillerkänts och den omfattande utredning och bevisprövning som normalt föregår domstolens avtalstolkningar i enskilda fall.⁶⁷

66 Se vidare exempelvis artiklar i Lag & Avtal 1983 nr 4 s 7 ff, nr 6 s 11 ff och nr 7 s 29 ff.

67 Jfr exempelvis AD 1978:55. Av detta rättsfall jfrt med AD 1980:113 synes man dock kunna dra slutsatsen, att där avtalet visserligen uppställer vissa krav för exempelvis provanställning men dessa skall provas av parterna i viss i avtalet angiven ordning så är arbetsdomstolen i princip förhindrad att överpröva denna bedömning, medan detta inte är fallet om arbetsgivaren ensidigt har att bedöma avtalets tillämpning.

Såvitt framgår av 2 § 2 st LAS II är parternas rätt att ingå kollektivavtal om tidsbegränsade anställningar inte begränsad på något sätt.

Även om reglerna om tidsbegränsade anställningar i sin helhet är semi-dispositiva gäller dock allmänna begränsningar i kollektivavtalsinstitutet. Parterna kan således inte ingå kollektivavtal som skulle stå i strid med tvingande lagregler. Denna begränsning kan i samband med tidsbegränsade anställningsformer aktualiseras vid blandade anställningar och har tidigare diskuterats i avsnittet 3.2.1.⁶⁸ — Den fackliga organisationen kan vidare inte förfoga över medlemmarnas intjänade rättigheter. Hit hör de förmåner som medlem redan arbetat in eller kan anses ha varit tillförsäkrad genom lag och avtal på grundval av förflutna händelser.⁶⁹ I detta fall krävs i princip medlemmens samtycke för att en överenskommelse med arbetsgivaren skall anses bindande för honom. Eftersom det är förhållandet vid anställningens ingående som gäller för bedömningen av vilken anställningsform som avtalats torde organisationen inte genom kollektivavtal i efterhand kunna godkänna en tidsbegränsad anställning som vid avtalets ingående saknade stöd i lagen eller kollektivavtalet. Arbetstagaren har ju i denna situation rätt att begära domstols förklaring att anställningen istället skall gälla tills vidare. Å andra sidan är även anställningsskyddslagens regler om talefrist i dessa fall semidispositiva (40 § jfrd med 2 § 2 st LAS II). Till skillnad från tidigare anses inte otillåtna tidsbegränsade anställningar automatiskt utgöra tillsvidareanställningar utan det krävs en mellankommande begäran om tillsvidareförklaring. Inget hindrar väl att parterna i kollektivavtal ändrar preskriptionsregeln så att talan om tillsvidareförklaring skall väckas viss kortare tid efter anställningens ingående. Frågan är då vad ett sådant kollektivavtal har för verkan på anställningar

68 Jfr AD 1978:163, där en arbetsgivare som med stöd i kollektivavtal ingått och därefter i förtid avbrutit en provanställning dömdes till skadestånd för att han inte iakttagit anställningsskyddslagens formregler beträffande uppsägning. Utgången förefaller egendomlig antingen man anser att lagens i och för sig tvingande regler om förfarandet i samband med uppsägning var direkt tillämpliga i målet eller menar att det kan anses ha varit parternas avsikt att de skulle tillämpas i avtalssituationen. Av referatet framgår inte att motsvarande regler återfanns i själva avtalet och till yttermera visso har arbetsdomstolen framhållit, att arbetstagarsidan överhuvudtaget inte ens påstått att arbetsgivarens handlande på något sätt stått i strid med avtalet. Jfr Lunning, 4:e uppl s 87.

69 Fahlbeck, Om arbetsprocessrätt s 272 och Praktisk arbetsrätt s 98 med not 2. Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 490 och 532 ävensom Lunning s 61 ff och 69 ff.

som träffats före avtalets ingående. Rör tvisten istället frågan huruvida tidsbegränsad anställning haft stöd i gällande kollektivavtal torde facket, i förening med arbetsgivaren, ha en avsevärd frihet att tolka avtalet också på ett för arbetstagaren oförmånligt sätt så länge tolkningen uppfyller vissa allmänt hållna krav. I analogi med uttalanden om avtalsutrymmet vid tillsvidareanställning kan antas, att facket — även efter det att en tidsbegränsad anställning ingåtts men innan anställningens upphörande aktualiserats — äger avtala om avvikelser från 15, 30 och 31 §§ om underrättelse och besked i samband med anställningens upphörande liksom om avvikelser från lagens regler om företrädesrätt.⁷⁰ Beträffande tidsbegränsad anställning som helt stöder sig på kollektivavtal kan anmärkas, att reglerna i 15 § om förfarandet vid anställningens upphörande över huvud inte gäller. De förutsätter istället att saken reglerats i kollektivavtal.⁷¹

I övrigt gäller, att anställningsskyddslagen inte uppställer några särskilda begränsningar i parternas dispositionsmöjligheter med avseende på tidsbegränsade anställningar. Detta har understrukits av arbetsdomstolen i flera mål (se AD 1978:40 och 1979:140). Också ett stort antal tidsbegränsade anställningar under lång tid accepteras om de har stöd i kollektivavtal.⁷² Denna utgångspunkt har dock kompletterats med en regel att kollektivavtalsbestämmelser som innebär avvikelse från lagens regler måste tolkas restriktivt (AD 1979:140).⁷³ När denna regel formulerades var den självklara utgångspunkten att avtalsregleringen innebar en utvidgning av rätten till tidsbegränsade anställningar och därmed typiskt sett en urholkning av arbetstagarens anställningsskydd enligt lagen. I AD 1981:152 har arbetsdomstolen formulerat en princip som torde kunna komma till ökad användning i den situation som inträtt efter nya anställningsskyddslagens ikraftträdande. Mot arbetstagsidans påstående, att viss avtalsbestämmelse uttömmande reglerade möjligheten till tidsbegränsad anställning in-

70 Prop 1973:129 s 232 f och 266.

71 Jfr prop 1981/82:71 s 165.

72 I AD 1981:122 ansågs upprepade visstidsanställningar under sju år i stuverinäreringen stå i överensstämmelse med kollektivavtal som medgav "visstidsanställning när behov av extra arbetskraft förelåg" med möjlighet för facket att begära förhandlingar om dessa beträffande viss arbetstagsare upprepades mera regelbundet.

73 Där ansågs, att kollektivavtal som presumerade provanställning under anställningens inledande sex månader inte utan vidare kunde anses tillämpligt på den situationen att arbetstagsaren hade företrädesrätt till ny anställning.

om området och således uteslöt säsonganställning enligt 5 § LAS anförde arbetsdomstolen, att "(m)ed hänsyn till lagens restriktivitet ifråga om tidsbegränsade anställningar bör enligt arbetsdomstolens mening krävas ett klart stöd i kollektivavtal för att i dessa intolka ytterligare begränsningar". Underlaget för denna ståndpunkt har såtillvida försvunnit, att lagen inte längre intar samma restriktiva förhållningssätt. Fortfarande skulle dock gälla, att det åvilar den av parterna som utan direkt stöd i avtalets lydelse påstår att avtalsinnehållet avviker från bestämmelserna i lagen att styrka detta — jfr AD 1978:132. Om avtalet därvid uppställer strängare regler för användningen av tidsbegränsade anställningsformer än lagen, kan man kanske anta att dessa extra begränsningar också typiskt sett skulle ges en restriktiv tolkning.

Det är som framgått av det föregående inte bara frågan om när tidsbegränsad anställning är tillåten som får regleras i kollektivavtal. Flertalet av lagens regler om förfarandet vid anställningens upphörande är också semidispositiva.⁷⁴ Även frågan om rättsföljderna vid brott mot reglerna om tidsbegränsad anställning omfattas av semidispositiviteten. Av AD 1978:55 framgår dock att man, där frågan om rättsföljd inte särskilt uppmärksamats av avtalsparterna normalt utgår ifrån att anställningsskyddslagens regler skall tillämpas. — I detta sammanhang kan också påpekas, att där en anställning står i strid med kollektivavtal så kan skadestånd för kontraktsbrott enligt medbestämmandelagens regler utdömas. I dessa fall kan således allmänt skadestånd till facket utgå.⁷⁵

Kollektivavtalsregler som ersätter lagens dispositiva regler har också tillerkänts verkningar utöver de situationer när de är direkt bindande. Enligt Lunning skulle det sålunda ligga närmast till hands att anse, att kollektivavtalets regler om tidsbegränsad anställning äger fortsatt tillämpning vid tillfälligt avtalslöst tillstånd, exempelvis under pågående förhandling. Detta skulle åtminstone gälla så länge parterna är överens därom. Om någon av parterna förklarar, att han inte längre vill tolerera avvikelser från den lagstadgade ordningen eller att hans avsikt är att för all framtid avbryta kollektivavtalsrelationen borde lagreglerna däremot bli direkt tillämpliga så snart kollektivavtalet löper ut.⁷⁶ Enligt uttalanden i AD 1979:137, som avsåg kollektivavtalsavvikelser från 1970 års arbetstidslag, är det

74 Jfr vidare avsnitten 3.5, 3.6 och 3.7 nedan.

75 Jfr avsnittet 3.7 nedan.

76 Se Lunning s 68 f och där angivna källor.

dock inte säkert att ena partens ovilja att förlänga avtalet leder till att lagens regler omedelbart blir tillämpliga. Detta ansågs kunna leda till olägenheter för arbetsgivarna och de enskilda arbetstagare som hade inrättat sig efter de branschanpassade kollektivavtalsbestämmelserna.

Redan av 2 § 3 st följer att kollektivavtalsreglerade avvikelser från lagens regler om anställningsform får tillämpas också på utanförstående arbetstagare. Därvid förutsätts dock att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal och att arbetstagaren ifråga utför arbete inom avtalsområdet.⁷⁷ Därtill gäller alltså förutsättningen att arbetstagaren inte får vara bunden av annat tillämpligt kollektivavtal ehuru detta inte direkt framgår av lagtexten i den nya anställningsskyddslagen. Enligt uttalanden i förarbetena har man inte avsett att åstadkomma någon ändring i 3 § på denna punkt.⁷⁸ Enligt Lunning skulle dock hinder för arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalet på arbetstagaren föreligga bara i den situationen att arbetstagaren ifråga tillhör en annan arbetstagarorganisation som också har kollektivavtal med arbetsgivaren och där detta sistnämnda kollektivavtal berör de dispositiva reglerna i anställningsskyddslagen.⁷⁹

Modellen att låta arbetsgivaren tillämpa kollektivavtal som trätt istället för dispositiva lagregler även på utanförstående arbetstagare är numera allmänt förekommande.⁸⁰ Man har ansett, att det är lämpligt att arbetsvillkoren är enhetligt reglerade på en arbetsplats och att således eventuella branschanpassade regler om anställningsform tillämpas på alla arbetstagare hos arbetsgivaren.⁸¹ Departementschefen har dock i förarbetena anfört, att det inte skulle vara möjligt för arbetsgivaren, att på viss arbetstagare tillämpa endast sådana avtalsvillkor som innebär negativ avvikelse från lagen utan att tillämpa även avtalets villkor i övrigt på förhållandet.⁸²

77 Jfr AD 1977:10 ävensom AD 1978:13, där skadestånd till förbundet dock inte utdömdes med hänsyn till att kollektivavtal som medgav den använda anställningsformen ingåtts av förbundet och således normalt användes i branschen.

78 Jfr prop 1981/82:71 s 114 ävensom Lunning s 72 och Bylund m fl s 34.

79 Se Lunning, 3:e uppl s 41.

80 Se exempelvis 3 § 3 st arbetstidslagen (1982:673), 2 § 3 st studieledighetslagen (1974:981) och 2 § 2 st semesterlagen (1977:480).

81 Jfr prop 1973:129 s 192 och exempelvis Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare s 72 f och nedan beträffande AD 1978:163.

82 Jfr prop 1973:129 s 192 och Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare s 90 f.

Enligt departementschefen skulle arbetstagaren kunna få rättelse genom att hos domstol åberopa principen att kollektivavtalets regler normalt anses inflyta i det enskilda anställningsavtalet.⁸³ Detta tycks emellertid inte kunna leda till att arbetstagaren undgår kollektivavtalets bestämmelser om tidsbegränsad anställning.⁸⁴ Möjligen kan situationen bedömas så att arbetsgivaren genom sitt handlande visat att han inte menat att kollektivavtalets regler skulle inflyta i anställningsförhållandet eller så, att avtalsvillkoret om tidsbegränsad anställning under de föreliggande omständigheterna framstår som oskäligt och därför fränkännes giltighet. Frågan om kollektivavtalsbestämmelsers tillämplighet på utanförstående arbetstagare har berörts i AD 1978:163 och 1981:122, ehuru frågan var tvistig endast i det förra fallet.⁸⁵

AD 1978:163 gällde en oorganiserad arbetstagare som hade provanställts som konditoribiträde. Det på arbetsplatsen gällande kollektivavtalet förutsatte att varje anställning var en provanställning där inte annat särskilt överenskommits. Arbetsdomstolen ansåg att eftersom frågan om anställningsform liksom anställningsvillkoren i övrigt inte uttryckligen berörts vid anställningens ingående fick arbetstagaren anses ha tagit anställning på kollektivavtalets villkor. Arbetsdomstolen fäste härvid inget avseende vid att arbetstagaren ifråga inte kände till kollektivavtalets existens och innehåll.

Av rättsfallet synes man kunna dra slutsatsen att kollektivavtalsregler om anställningsform får tillämpas på utanförstående arbetstagare utan att överenskommelse härom träffas i det enskilda fallet eller arbetstagaren på annat sätt upplyses om avtalets existens och innehåll. En sådan rättstillämpning kan kritiseras bl a mot den bakgrunden att reglerna om avtalets ingående i 4 § 1 st LAS II är tvingande. Enligt dessa skall anställningsavtalet in dubio anses gälla tills vidare.⁸⁶

Arbetsgivarens möjligheter att tillämpa kollektivavtalets regler om anställningsform på utanförstående är fakultativ. Lagen förpliktar inte arbetsgivaren att tillämpa kollektivavtalet.⁸⁷ Före 1982 kunde man normalt utgå från att avvikande regler i kollektivavtal typiskt sett var till arbetsta-

83 Jfr rättsfallen NJA 1948 s 1, 1967 s 513 och AD 1983:184. Se även SOU 1975:1 s 801 och Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare s 75 f.

84 Jfr exempelvis uttalanden i AD 1978:163.

85 AD 1981:122 har berörts i not 72 ovan.

86 Jfr Lunning s 72 ävensom avsnittet 3.3 ovan.

87 Jfr Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare s 74.

garens nackdel. Efter den nya anställningsskyddslagens införande är läget ett annat. Åtskilliga kollektivavtal innefattar numera regler som begränsar arbetsgivarens möjligheter att anställa för begränsad tid jämfört med lagen. Det kan då tänkas ligga i den utanförstående arbetstagarens intresse att arbetsgivaren blir tvungen att tillämpa kollektivavtalet. Normalt anses kollektivavtalet innebära en förpliktelse för arbetsgivaren att tillämpa avtalets bestämmelser även på utanförstående arbetstagare. Det ligger i fackets intresse att se till att arbetsgivaren respekterar detta och inte anställer oorganiserade arbetstagare på sämre villkor. Man har emellertid ansett att den enskilde arbetstagaren inte för egen del kan åberopa sig på denna princip, utan att arbetsgivarens skyldighet uteslutande gäller i förhållande till den avtalsslutande organisationen. Vi är härmed inne på den under senare tid i olika sammanhang aktualiserade frågan i vilken utsträckning utanförstående arbetstagare, i de fall där kollektivavtalets regler inte ansetts flyta över i det enskilda anställningsavtalet, kan åberopa någon självständig rätt till likabehandling.⁸⁸

3.5 Upphörandet av tidsbegränsad anställning

Det anses ligga i den tidsbegränsade anställningens natur att någon fortsättning utöver avtalad tidpunkt inte kan påräknas om inte parterna är överens därom. Anställningen upphör alltså vid den på förhand uppgjorda tidpunkten utan någon särskild uppsägningsåtgärd från arbetsgivarens sida. Det i anställningsskyddslagen uppställda kravet på saklig grund för uppsägning har i princip ingen motsvarighet vid tidsbegränsade anställningar. I lagen har emellertid intagits regler, som ger ett visst anställningsskydd för längre tidsbegränsade anställningar och vissa regler i lagen har gjorts tillämpliga oberoende av anställningsform, t ex reglerna om avsked, permittering och företrädesrätt till återanställning.

Huvudreglerna om upphörandet av tidsbegränsade anställningar återfinns i 4 § 2 st 2 p LAS II (tidsbegränsad anställning i allmänhet) och 6 §

88 Jfr Fahlbeck, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare ävensom Christensen, Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen, båda i Vänbok till Axel Adlercreutz 1983.

2 st LAS II (provanställning). Dessa regler behandlas under avsnittet 3.5.1. I följande avsnitt, 3.5.2, behandlas möjligheten att avbryta tidsbegränsad anställning i förtid. Vissa aspekter av dessa frågor har dock behandlats redan i avsnittet 3.2.1 ovan. I 15—17 §§ och 30 respektive 31 §§ LAS II ges regler om förfarandet vid avslutandet av tidsbegränsade anställningar, bl a regler om underrättelse och besked. Dessa behandlas i avsnittet 3.5.3 nedan. De regler som avser varselskyldighet m m till arbetstagarens fackliga organisation behandlas dock först i avsnittet 3.7.1.

Slutligen behandlas i avsnittet 3.5.4 reglerna om företrädesrätt till återanställning.

Genomgående gäller att uppmärksamheten koncentreras till frågor av särskilt intresse för just tidsbegränsade anställningar. Regler som är gemensamma för dessa anställningar och tillsvidareanställningar, t ex regler om frånträdande, avsked, företrädesrätt m m ges inte någon uttömmande behandling.

3.5.1 Vid avtalad tidpunkt

Enligt 4 § 2 st 2 p LAS II upphör tidsbegränsad anställning utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång, när arbetet är slutfört eller säsongen är över, om inte annat har avtalats.

Regeln i 4 § 2 st 2 p LAS II har utan att någon saklig ändring varit åsyftad överförs från 6 § LAS I till den nya anställningsskyddslagen.¹

Huvudprincipen i 4 § innebär att arbetsgivaren i princip inte kan säga upp anställningen till upphörande före denna tidpunkt men han är å andra sidan inte heller skyldig att vidta uppsägning för att anställningen skall upphöra i enlighet med avtalet.²

Huvudprincipen om sättet för anställningens upphörande gäller endast om inte annat har avtalats. Det är exempelvis möjligt för parterna att avtala om att viss uppsägningstid eller dylikt skall iakttas om part vill att anställningen skall upphöra vid den avtalade tidpunkten, vid äventyr att anställningen annars förlängs för ny period. Det är också möjligt att avtala att anställningen skall ha s k blandad karaktär, dvs att den utöver den avta-

1 Prop 1981/82:71 s 118.

2 Jfr prop 1973:129 s 239.

lade begränsningen skall innefatta en löpande uppsägningsmöjlighet — se avsnittet 3.5.2 nedan.³ Det är givetvis också möjligt för parterna att i övrigt ingå överenskommelse om att anställningen skall upphöra oberoende av vad som tidigare avtalats, liksom om att anställningen skall förlängas eller övergå i annan anställning hos arbetsgivaren.⁴

Vid visstidsanställningar innebär det i normalfallet inte några svårigheter att tillämpa den i 4 § 2 st 2 p angivna huvudregeln. Anställningen upphör helt enkelt när den avtalade tidpunkten är inne. Det förekommer emellertid många anställningar för ”viss tid” där slutdagen inte är klart fixerad. Anställningstiden är istället relativt bestämd. Som exempel kan nämnas situationen att någon anställts intill påbörjandet av värnpliktstjänstgöring eller såsom vikarie under tid ordinarie tjänsteinnehavare är frånvarande för sjukdom. Dessa anställningar upphör då istället när den händelse inträffar till vilken anställningstiden relaterats — militärtjänstgöringen påbörjas, den ordinarie arbetstagaren återinträder i tjänst etc. Dessa anställningar är många gånger särskilt osäkra ur arbetstagarens synvinkel. Enligt uttalanden i förarbetena till bl a studieledighetslagen skall vikariat-sanställningar av denna typ omedelbart upphöra utan iakttagande av uppsägningsstid vid den tidpunkt då den ordinarie befattningshavaren återgår i tjänst, även om detta sker tidigare än vad som ursprungligen beräknades.⁵ Vid vikariat av den här typen torde även den situationen att den ordinarie arbetstagaren säger upp sig, alternativt sägs upp p g a arbetsbrist, medföra att förutsättningarna för vikariatet bortfaller, och att vikariatet upphör samtidigt med den ordinarie arbetstagarens anställning.⁶

Även beträffande anställning för visst arbete respektive säsonganställning gäller, att det på förhand ofta är osäkert när anställningen kommer att upphöra. Det kan vara svårt att beräkna när arbetet blir färdigt eller när säsongen tar slut.⁷ Ytterst får det anses ankomma på arbetsgivaren att av-

3 Jfr även avsnittet 3.2.1 ovan.

4 Jfr vad som sägs om partsöverenskommelse i avsnitten 3.2.1 och 3.5.2, om omreglering i avsnittet 3.2.2, om övergång från en anställningsform till en annan i avsnittet 3.2.1 och om rullande visstidsanställning i avsnittet 3.4.2.

5 Prop 1974:148 s 108 och InU 1974:31 s 15. Se även prop 1974:88 s 174. Jfr AD 1984:64, där arbetstagaren dock var berättigad till besked enligt 15 § om att anställningen skulle komma att upphöra.

6 Jfr SAV 1982 A 17 s 32. Vikarien kan dock eventuellt beredas fortsatt vikariatsanställning under den tid som tjänsten står vakant.

7 Jfr SOU 1973:7 s 139.

göra när tidpunkten är inne. Osäkerheten ur arbetstagarens synvinkel är knappast större än den som följer med andra relativt tidsbestämda viss-tidsanställningar. — Fråga kan också uppkomma om vem av flera arbetstagare med dylik anställning som skall lämna arbetsplatsen först för det fall projektet avslutas successivt, säsongen ebbar ut etc. — Det förefaller rimligt att i denna situation tillämpa lagens regler om turordning vid tillsvidareanställning analogt. Enligt exempelvis regleringen i byggnadsavtalet skall således minskningar i arbetsstyrkan vid behov kunna ske under arbetets gång även ifråga om objektsanställda arbetstagare, varvid turordningen i princip skall fastställas med hänsyn till den tid arbetstagaren varit anställd på objektet ifråga — jfr AD 1982:40 ävensom 1982:68. Tillfällig arbetsbrist under pågående arbete eller säsong anses som permittering och lagens turordningsregler gäller då oberoende av anställningsform.

Beträffande provanställning har särskilda regler om anställningens avslutande intagits i 6 §. En grundtanke bakom provanställning är att anställningen normalt skall övergå i tillsvidareanställning.⁸ I 6 § 2 st LAS II stadgas därför att den part, arbetsgivaren eller arbetstagaren, som inte vill att provanställningen skall övergå i tillsvidareanställning, är skyldig att lämna motparten besked om detta senast vid provotidens utgång. Om sådant besked inte lämnas från någondera partens sida övergår anställningen i en tillsvidareanställning och vanliga regler om uppsägningstid, saklig grund etc blir tillämpliga. Enligt 6 § 3 st har såväl arbetsgivaren som arbetstagaren normalt rätt att bryta provanställningen även före provotidens utgång — se vidare avsnittet 3.5.2 nedan.

Varken arbetsgivaren eller arbetstagaren behöver enligt anställningsskyddslagen redovisa de skäl som föranlett provanställningens avbrytande. En arbetsgivares bedömning av arbetstagarens lämplighet i samband med provanställningens avbrytande kan sålunda inte rättsligen överprövas enligt anställningsskyddslagens regler. I förarbetena har dock förutsatts att en sådan prövning någon gång skulle kunna ske utifrån andra rättsregler och som exempel har nämnts reglerna om föreningsrätt och könsdiskriminering.⁹

I förarbetena har särskilt framhållits, att det åvilar den part som påstår

8 Jfr Ds A 1981:6 s 287, prop 1981/82:71 s 123 f.

9 Prop 1981/82:71 s 124 och Ds A 1981:6 s 288. Jfr även intervju med JämO i Lag & Avtal 1984 nr 3.

att besked om provanställnings upphörande lämnats att styrka detta,¹⁰ vid äventyr att anställningen annars anses ha övergått i en tillsvidareanställning.¹¹ I förarbetena antyds vidare, att prövningen av om saklig grund föreligger i vissa hänseenden skulle kunna komma att skärpas vid uppsägning av tillsvidareanställning vilken föregåtts av provanställning. Möjligheterna att vid uppsägningen åberopa omständigheter som arbetsgivaren känt till redan före provotidens utgång skulle vara begränsade.¹²

3.5.2 *I förtid*

Tidsbegränsade anställningar ger alltså ett dåligt anställningsskydd såtillvida att de upphör utan vidare när den avtalade tidpunkten är inne. Å andra sidan ger de enligt lagen ett bättre anställningsskydd än tillsvidareanställning under den avtalade anställningstiden, eftersom de normalt inte kan brytas innan denna har gått ut.¹³ Detta är, enligt ett uttalande av arbetsdomstolen i AD 1979:152, ett utflöde av den allmänna avtalsrättsliga grundsatsen att avtal skall hållas. Det innebär, för att tala med Lunning, att den anställde har en garanti för den avtalade anställningstiden¹⁴ och denna garanti gäller även om det skulle inträffa omständigheter av sådant slag att de utgör giltiga skäl för att avbryta en tillsvidareanställning. En arbetstagare med tidsbegränsad anställning kan enligt huvudregeln inte sägas upp p g a arbetsbrist och omfattas alltså inte av lagens turordningsregler. Han kan inte heller sägas upp med åberopande av personliga skäl om dessa inte är av sådan tyngd att de räcker för avsked.¹⁵ Denna egenskap hos de tidsbegränsade anställningarna utnyttjas för att ge extra säkerhet t ex vid anställning i chefsbefattningar på såväl den privata som den offentliga sektorn. På den offentliga sektorn förekommer sexårskontrakt,

10 Se prop 1981/82:71 s 124 och Ds A 1981:6 s 287.

11 När det gäller sättet för lämnande av besked om provanställningens upphörande hänvisas till möjligheterna att genom rekommenderat brev underrätta arbetstagaren enligt reglerna i 10 § om uppsägning av tillsvidareanställning.

12 Ds A 1981:6 s 288 f.

13 Se exempelvis SOU 1973:7 s 138 och AD 1982:68 (objektsanställning).

14 Lunning s 94 f.

15 Jfr arbetsdomstolens uttalanden i AD 1982:52 (avbrytande av lärlingsanställning inom elbranschen).

som ger innehavaren en större trygghet under avtalstiden än vid en tillsvidareanställning.¹⁶

Genom att bestämma anställningstiden relativt kan arbetsgivaren delvis gardera sig för oförutsedda omständigheter. Det är detta som ligger bakom bruket att anställa t ex vikarier för en relativt bestämd tid. Om vikarien anställs för tiden intill ordinarie arbetstagare återinträder i tjänst kan arbetsgivaren omedelbart göra sig av med vikarien, när en studieledig arbetstagare i förtid återinträder i tjänst.¹⁷

Regeln att tidsbegränsad anställning inte kan brytas i förtid har vissa undantag. Två fall regleras uttryckligen i 6 § LAS, nämligen å ena sidan situationen att arbetsgivaren i väsentlig grad har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren och å andra sidan fallet att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.¹⁸ Båda dessa situationer innebär väsentliga kontraktsbrott, vilka enligt allmänna avtalsrättsliga regler ger den drabbade parten rätt att omedelbart häva avtalet.¹⁹ Det är därför naturligt att dessa regler gäller oberoende av anställningsform. Hävning från arbetstagarens sida kallas frånträdan medan hävning från arbetsgivarens sida kallas avsked.

Frånträdan regleras uteslutande i 4 § 3 st LAS. Frånträdan kan som nyss nämnts tillgripas endast vid väsentliga kontraktsbrott från arbetsgivarens sida. Som exempel har nämnts fall där arbetsgivaren underlåter att betala ut förfallen lön och fall av misshandel eller trakasserier.²⁰ Anställningsskyddslagen uppställer inga formella regler för hur frånträdan skall gå till, men det är naturligtvis ett krav att arbetsgivaren på något sätt får del av arbetstagarens hävningsförklaring.²¹

16 Se SOU 1973:7 s 138.

17 För den händelse arbetsgivaren inte varit tillräckligt förutseende har arbetsdomstolen dock accepterat, att giltigt vikariat kan föreligga oaktat den man vikarierar för har återinträtt i tjänst i en situation som denna — se AD 1977:186.

18 Frånträdan från arbetstagarens sida saknade motsvarighet i Åmankommitténs förslag, som dock upptog i huvudsak motsvarande regler om avsked, se SOU 1973:7; 14 § lagförslaget.

19 Se prop 1973:129 s 148.

20 Prop 1973:129 s 149. Jfr vidare Lunning s 128 ff. Från senare tid kan nämnas AD 1983:130, där en arbetstagare som arbetat som assistent åt fotograf ansågs berättigad att frånträda anställningen sedan arbetsgivaren åsidosatt sina skyldigheter att utge skälig lön för utfört arbete.

21 På statliga sidan gäller dock enligt lagen om offentlig anställning att arbets-

Hävning från arbetsgivarens sida, avsked, har fått en mera utförlig reglering i anställningsskyddslagen. 4 § hänvisar till 18 §, vartill kommer regler om hur avskedandet rent praktiskt skall gå till i 19 och 20 §§ jämte ytterligare några ställen i lagen. Enligt uttalanden i förarbetena, skall avsked kunna tillgripas endast vid flagranta fall av avsiktliga eller grovt vårdslösa förfaranden som inte skall behöva tålas i något rättsförhållande.²² ”Avskedande bör sålunda kunna ske vid illojal konkurrens och vid annat illojalt handlande av allvarlig natur, t ex yppande av yrkeshemlighet i avsikt att skada arbetsgivaren. En arbetstagare bör vidare kunna avskedas på grund av allvarligare brott som har begåtts mot arbetsgivaren, t ex misshandel, stöld eller förskingring. Även brott som har begåtts utom arbetet bör i vissa fall kunna föranleda avskedande, om brottet är ägnat att allvarligt skada förhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.”²³ Jag skall ej närmare redogöra för praxis i avskedandesituationer, då i huvudsak samma principer kan antas gälla för tidsbegränsade anställningar som för anställningar i allmänhet, utan endast hänvisa till några rättsfall där avskedande under pågående tidsbegränsad anställning prövats.²⁴ I AD 1976:106 (frisörelev, som fullgjorde s k inbyggd utbildning hos arbetsgivaren), 1977:92 (restaurangmusiker), 1978:40 (arbetstagare vid snickeriverkstad) har domstolen ansett att avskedande skett utan att ens saklig grund för uppsägning har förelegat, medan man i AD 1979:143 (vikarierande socialassistent) och AD 1980:52 (vikarierande föreståndare för hem för alkoholsjuka) har ansett avskedandena stå i överensstämmelse med anställningsskyddslagen.²⁵

Man finner i dessa fall inte några egentliga belägg för att bedömningen

tagarens begäran om entledigande måste ha skriftlig form för att vara giltig — 7:10 LOA.

22 SOU 1973:7 s 150 och 184 samt prop 1973:129 s 149 f.

23 Prop 1973:129 s 149 f.

24 I övrigt hänvisas till exempelvis Lunning s 288 ff. Se även prop 1981/82:71 s 64 ff som i huvudsak avser saklig grund vid uppsägning men även berör grund för avskedande.

25 Se även AD 1982:52 (fråga om lärlings avtalsstridiga ordervägran utgjort grund för omedelbart skiljande från anställningen enligt det s k yrkesutbildningsavtalet inom elbranschen) och AD 1977:10 (fråga om avskedandegrund förelegat beträffande arbetstagare som enligt anställningskontraktet innehade provanställning, vilken dock saknade laga grund och därför ansågs gälla tills vidare).

av de skäl som krävs för avskedande har påverkats av att anställningen varit tidsbegränsad. I AD 1980:52 har arbetsdomstolen framhållit att det faktum att arbetstagaren var nyanställd inte kunde ses som en förmildrande omständighet — åtminstone inte i det aktuella fallet. Samtidigt framhölls dock vid bedömningen av om grund för avskedande förelåg, att anställningen endast gällde ett vikariat för kort tid.

När det gäller skadeståndsmätningen vid otillåtet avskedande framgår dock tydligt av rättspraxis, att arbetsdomstolen vid bedömningen av det allmänna skadeståndet tar hänsyn till anställningens tidsbegränsade karaktär. I AD 1977:92 framhöll domstolen att man vid skadeståndsmätningen inte kan bortse från att den kränkning som arbetstagaren utsatts för genom att i förtid skiljas från en anställning som avsetts pågå under så kort tid som en månad inte tillnärmelsevis kan jämföras med den kränkning som ett skiljande från en tillsvidareanställning innebär. Även i AD 1976:106 (två månader och 20 dagar återstod) och AD 1978:40 (en månad återstod), framhölls det faktum att endast kort tid återstått av anställningen i samband med skadeståndsmätningen.²⁶

Enligt uttalanden i förarbetena finns utrymme för att avbryta tidsbegränsad anställning i förtid även med stöd i allmänna avtalsrättsliga regler. Ett anställningsavtal kan ogiltigförklaras enligt de allmänna avtalsrättsliga reglerna om rättshandlingars ogiltighet i tredje kapitlet avtalslagen och lagen (1924:323) om verkan av avtal, som slutits under inflytande av rubbad själsverksamhet.²⁷ Ifråga om arbetsgivarens möjlighet att återropa allmänna avtalsrättsliga regler om ursprunglig ogiltighet av avtal till stöd för att utan iakttagandet av anställningsskyddslagens regler om avsked med omedelbar verkan häva avtalet kan återropas det redan tidigare nämnda rättsfallet AD 1979:143 samt även AD 1980:89.²⁸

26 I de två första fallen tillerkändes arbetstagarna vardera 4.000 kr för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit. I AD 1978:40 sattes beloppet till de enskilda arbetstagarna lägre, 2.000 kr, med hänsyn till att respektive arbetstagare ansågs ha haft ett betydande ansvar för den uppkomna situationen. Dessa belopp kan jämföras med vad som vid den här tiden ansågs vara det normala beloppet vid obefogade avskedanden, nämligen 10—15.000 kr — se Lunning, 4:e uppl s 227 och Edvard Nilssons sammanställning rörande arbetsdomstolens skadeståndspraxis, Anställningsskyddet i rättspraxis s 99 ff.

27 Se prop 1973:129 s 239, Ds A 1981:6 s 251 ff ävensom prop 1975/76:81 s 114.

28 Jfr på den statliga sidan utlåtande från JO om möjligheten att återkalla

I AD 1979:143 ansågs skäl för avsked föreligga beträffande en vikarie-
rande socialassistent som tidigare dömts för narkotikabrott. Arbetsdom-
stolen prövade emellertid även den av arbetsgivaren alternativt återopade
grunden, att rätt att häva anställningsavtalet i förtid förelagat enligt all-
männa avtalsrättsliga regler — däribland 33 § AvtL om ogiltighet till följd
av felaktiga förutsättningar vid avtalets ingående. Arbetsdomstolen fann,
att hävningsrätt förelagat då det vid avtalets ingående ansågs ha varit en
väsentlig förutsättning för kommunen att arbetstagaren var en person för
vilken arbetsgivaren och allmänheten kunde förväntas hysa förtroende
och arbetstagaren måste antas ha insett detta.

AD 1980:89 rörde en tillsvidareanställd arbetstagare och avsåg frågan
om kommun haft rätt att skilja arbetstagaren, en nyanställd busschaufför
som genomgick introduktionsutbildning hos kommunen, från anställ-
ningen med omedelbar verkan p g a att arbetstagaren vid anställningens
ingående lämnat vilseledande uppgifter om bl a tidigare förmögenhets-
brott. Arbetsdomstolen konstaterade här, att rätt att häva anställningen
förelåg såväl enligt 30 § AvtL som anställningsskyddslagens regler om av-
sked och att frågan om vilken grund arbetsgivaren återopade — åtminstone
i det föreliggande fallet — saknade praktiskt intresse. Det påpekades
dock, att anställningsskyddslagens formföreskrifter etc för avsked inte be-
hövde iaktas om arbetsgivaren grundade sin rättshandling på avtalslagen.

Av särskilt intresse för längre visstidsanställningar är vidare frågan om
part skall anses ha möjlighet att bryta en sådan anställning på grund av se-
dermera bristande förutsättningar. Därvid skulle man närmast söka stöd
i 36 § AvtL eller den allmänna förutsättningsläran. Redan i Åmankom-
mitténs betänkande anfördes följande: "I rättspraxis har vidare antagits,
att s k hävning i vissa fall får ske med iakttagandet av skälighets-
tid, t ex då arbetsgivaren vid långtidskontrakt inte längre kan utnyttja ar-
betstagarens arbetskraft p g a sjukdom och det framstår som orimligt att
han skulle vara bunden under den återstående kontraktstiden. Byggnads-
arbete kan hävas under pågående ackord till följd av s k tekniska hinder.
Även då arbetsgivaren försätts i konkurs anses uppsägning kunna ske med
iakttagande av skälighets-²⁹ uppsägningstid." Det citerade anförandet återkom

tjänstetillsättningsbeslut grundat på falska uppgifter, JO 1980/81 s 439 och
om upphävande av felaktigt anställningsbeslut, Lidbeck m fl, Statens
tjänstemän s 154 f och SOU 1975:1 s 648.

29 SOU 1973:7 s 178. Se även s 139.

så gott som ordagrant i propositionen till den förra anställningsskyddslagen.³⁰ Av uttalandena framgår, att fråga här inte är om omedelbart hävande av anställningen, utan anställningen kan bringas att upphöra först efter iakttagandet av viss uppsägningstid. Uttalandet saknar därmed intresse för tillsvidareanställningar, där ju anställningen alltid kan sägas upp med iakttagandet av uppsägningstid. Saklig grund kan normalt anses föreligga i situationer av förevarande typ. Det är för visstidsanställningar som uttalandena har intresse. Utrymmet för hävning i dylika situationer har senare prövats av arbetsdomstolen i AD 1977:24 och 1979:152.

AD 1977:24 gällde en arbetstagare, som anställdts viss minsta tid för körning och försäljning från varubuss. Här fann arbetsdomstolen, att rätt till uppsägning i förtid varit utesluten med hänsyn till att den driftinskränkning som föranledde den förtida uppsägningen varit väntad och utgjort skälet till att arbetstagaren erhållit utfästelsen om anställning intill ett visst datum.

AD 1979:152 gällde en arbetstagare som av ett företag kontraktsanställdts 1.9.1976 för en femårsperiod som försäljare av traktorgrävare i Norrland. Arbetstagaren blev 27.2.1978 uppsagd med sex månaders uppsägningstid p g a arbetsbrist och arbetsgivaren återopade till stöd för åtgärden att försäljningen i Norrland och av traktorgrävare överhuvudtaget upphört, att bolaget genomgått ackord och sedermera försatts i konkurs, att arbetstagaren erbjudits anställning som försäljare i Östergötland av lantbruksmaskiner men avböjt samt att företaget före konkursen var litet och hade en ansträngd ekonomi. Arbetstagsidan hävdade att visstidsanställningen inte på återopade grunder kunde brytas i förtid. Efter en genomgång av huvudreglerna beträffande tidsbegränsade anställningar, hänvisade arbetsdomstolen till ovan nämnda uttalanden i förarbetena om några speciella situationer där tidsbegränsade anställningar kan sägas upp i förtid såsom när arbetet har blivit avsevärt farligare eller mera tyngande än parterna har utgått ifrån, liksom att arbetsgivaren har försatts i konkurs. Emellertid, anmärkte arbetsdomstolen, har frågan om jämkning av avtal p g a ändrade förhållanden kommit i ett annat läge genom att den numera fått en uttrycklig reglering i 36 § AvtL. Arbetsdomstolen fortsatte: "Beträffande avtal om tidsbegränsade anställningar torde i enlighet med tidigare rättspraxis och uttalandena i förarbetena till anställningsskyddslagen gälla att avtalet kan sättas åt sidan med stöd av denna s k generalklausul endast sedan en skälig uppsägningstid har iakttagits. Ifråga om sådana anställningar torde vidare i allmänhet gälla att utrymmet för att tillämpa generalklausulen är mer begränsat än inom andra avtalsområden. I varje fall gäller detta beträffande arbetsgivarens möjligheter att frigöra sig från avtalet i förtid p g a ändrade förhållanden. Genom en uppsägning i dessa fall drabbas ju motparten — arbetstagaren — i regel avsevärt hårdare än motparten i t ex ett köpeavtal. Vid införandet av . . . 36 § avtalslagen underströks . . . att jämkning av avtalet som regel inte är påkallad om parterna har räknat med möjligheterna att förhållandena ändras och

30 Prop 1973:129 s 240 f. — Jfr vidare Ds A 1981:6 s 251 ff.

kommit överens om vem av dem som skall stå risken för oförutsedda händelser. Ju mer förutsebar denna risk är, desto mindre anledning finns det alltså att tillämpa bestämmelsen . . . allmänt sett finns större förutsättningar att jämka eller åsidosätta ett villkor när förhållandena har ändrats till nackdel för den underlägsne parten än när de har ändrats till nackdel för motparten. Mot bakgrund av det nu anförda är det tydligt att en arbetsgivare har ganska begränsade möjligheter att bryta en tidsbegränsad anställning i förtid. Även om en sådan rätt kan föreligga när förhållanden inträffar som ligger helt utanför arbetsgivarens kontroll bör det förhållandet, att de ekonomiska förutsättningarna för att bedriva en viss verksamhet har försämrats, normalt inte ge arbetsgivaren en rätt att gå ifrån ett träffat avtal om en tidsbegränsad anställning. Sådana omständigheter bör arbetsgivaren i allmänhet ta i beräkning när han ingår avtalet." Mot bakgrund av det anförda fann arbetsdomstolen, att den situationen att bolaget under avtalstiden råkat i ekonomiska svårigheter och som en följd härav bortrationaliserat arbetstagarens tjänst inte varit orsakad av sådana oförmodade händelser som krävdes för uppsägning i förtid av tidsbegränsad anställning, varför varken 36 § AvtL eller andra allmänna rättsgrundsatsar gett dem rätt att genom uppsägning frigöra sig i förtid från sina förpliktelser enligt det ingångna anställningsavtalet.

Arbetsdomstolens uttalanden i det sistnämnda rättsfallet tyder på att arbetsdomstolen har en restriktiv syn på möjligheterna att avbryta tidsbegränsade anställningar i förtid p g a senare inträffade omständigheter. Enligt Sigeman-Victorin skulle det knappast finnas något utrymme för denna grundsats längre.³¹ Vid konkurs skulle dock enligt högsta domstolens praxis den regeln alltså gälla, att konkursförvaltaren genom uppsägning äger begränsa arbetstagarens rätt till utdelning i konkursen till att avse tiden intill utgången av en skälig uppsägningstid även om långtidskontrakt förelegat. Övriga anspråk enligt långtidskontraktet skulle dock efter konkursen stå kvar gentemot arbetsgivaren. Var arbetsgivaren en juridisk person som upplösts i samband med konkursen är detta anspråk i det närmaste utan värde.³² Arbetsdomstolen har emellertid inte ens antytt existensen av en sådan särregel i AD 1979:152.

De nu diskuterade avtalsrättsliga reglerna har naturligtvis ömsesidig giltighet, vilket även framgått av det ovan citerade rättsfallet AD 1979:152. Av

31 Sigeman-Victorin s 72. Även Schmidt intog en restriktiv hållning, se Löntagarrätt s 146 f. Jfr med uttalande i tidigare upplaga s 87. — Beträffande praxis på området se även AD 1976:52, som innehåller vissa allmänna uttalanden om brytande i förtid av tidsbegränsad anställning, men i sak gällde ersättnings beräkning och avsåg tiden före anställningsskyddslagens ikraftträdande.

32 Se rättsfallen NJA 1971 s 31 och 1975 s 444 ävensom Sigeman-Victorin s 73.

citatet framgår dock att man anlägger ett något mildare synsätt när det gäller arbetstagarens möjligheter att frigöra sig i förtid från ett långvarigt anställningskontrakt. Schmidt formulerar en tänkbar regel sålunda: "arbetstagaren har rätt att säga upp ett långtidskontrakt då arbetstagaren har ett starkt personligt intresse av att få bli fri från sitt åtagande" samt åberopar till stöd härför analogier med vissa regler i sjömanslagen.³³ Enligt Bylund m fl är följande omständigheter av särskild betydelse vid bedömningen: "hur lång den avtalade anställningstiden är, anledningen till att anställningen tidsbegränsats, arbetsgivarens möjligheter att skaffa en ersättare, tjänstens beskaffenhet samt givetvis arbetstagarens skäl att säga upp anställningen."³⁴

Om parterna är överens därom i en given situation kan tidsbegränsad anställning alltid avbrytas i förtid.³⁵ Detta följer av allmänna regler om parternas frihet att träffa uppgörelse i rättstvister. Sådana uppgörelser kan också förekomma i samband med övergång till annan anställning hos arbetsgivaren — jämför vad som sagts om omreglering i avsnittet 3.2.2 ovan. I detta sammanhang kan erinras om regeln i 7:11 LOA, som innebär att när en arbetstagare i statligt reglerad anställning erhåller annan likaledes statligt reglerad anställning, så upphör normalt den tidigare anställningen utan särskild åtgärd. Regeln blir dock inte tillämplig om fråga istället är om förening av tjänster enligt reglerna i 28—31 a §§ Anställningsförordningen.³⁶

Som en variant av anställningens upphörande i förtid enligt avtal mellan parterna kan man betrakta den situationen att en s k blandad anställning avbryts före den avtalade anställningstidens slut. Här har emellertid parterna på förhand, i samband med anställningens ingående, överenskommit att den tidsbegränsade anställningen skall kombineras med en löpande uppsägningsmöjlighet. Exempel på blandad anställning är de s k längst-

33 Se Schmidt, Löntagarrätt s 147 och Sigeman-Victorin s 74.

34 Bylund m fl s 138.

35 Jfr AD 1976:52 berört i not 31 ovan. Se även AD 1983:141 (praktikant sade upp sig under förhållanden som av arbetstagar sidan likställdes med avsked. Uppgörelse mellan parterna om anställningens upphörande och viss ersättning härför ansågs bindande.).

36 Jfr AD 1982:151 (hade anställning hos kommun upphört för tre arbetstagare, vilka i samband med att huvudmannaskapet för fritidspedagogutbildningen överfördes från Uppsala kommun till staten tillträdde tjänster hos staten, eller förelåg tjänsteförening).

förordnandena på den offentliga sektorn. Anställningen upphör senast vid den i avtalet angivna tidpunkten utan att någon särskild åtgärd behöver vidtas, men kan också sägas upp tidigare. I så fall är lagens regler om tillsvidareanställning i princip tillämpliga. Arbetsgivaren måste således ha saklig grund för uppsägningen, iaktta uppsägningstid etc.³⁷ Samma karaktär anses av vissa författare naturligen följa med vissa avtal om vikariatsanställning etc.³⁸ Avtal som på detta sätt innebär en kombination av tidsbegränsad anställning och tillsvidareanställning enligt lagens tvingande regler torde kunna träffas både i kollektivavtalets och det enskilda anställningsavtalets form, förutsatt att tidsbegränsningen ytterst har stöd i lag eller kollektivavtal. Ett sådant avtal om blandad anställning kan nämligen inte anses strida mot lagens tvingande regler — jfr 2 § 1 st LAS II. Åtskilliga typer av blandade anställningar — främst reglerade i kollektivavtalsform — förutsätter emellertid att uppsägning sker med kortare uppsägningstid och/eller i andra former än de anställningsskyddslagen föreskriver för tillsvidareanställning och även att kravet på saklig grund för uppsägning uppges.³⁹ Att kortare uppsägningstid med giltig verkan kan föreskrivas i kollektivavtal följer av uppsägningstidsregelns semidispositiva karaktär. Om regleringen sker i det enskilda anställningsavtalets form är det däremot mera tveksamt. Om avtal om uppsägningstid enbart innebär att arbetsgivaren måste säga till viss tid i förväg för att anställningen skall upphöra vid den avtalade slutpunkten föreligger inget problem. Avtalet ger arbetstagaren bättre ställning än lagens regler. Men där avtalet ger arbetsgivaren en möjlighet att bryta anställningen i förtid utan att iaktta lagens uppsägningsregler ligger det närmast till hands att se det som en urholkning av arbetstagarens rättigheter enligt lagen. Avtalet skulle då strida mot 2 § 1 st LAS II. Vad härefter gäller förfarandereglerna vid uppsägning och kravet på saklig grund är dessa regler tvingande även i förhållande till kollektivavtal. Man kunde därav dra den slutsatsen att avtal, som förutsätter att tidsbegränsad anställning får brytas i förtid utan att saklig grund föreligger och utan att några tvingande regler om anställningens

37 Prop 1973:129 s 240. Se även SOU 1973:7 s 177.

38 Schmidt, Löntagarrätt s 108 och Sigeman-Victorin s 18. Jfr även vad som sagts ovan om visstidsanställning enligt 5 § 4 p LAS II, avsnittet 3.4.5.

39 I AD 1982:68, som avsåg fråga om kollektivavtalsbrott i samband med ett projekt för uppförandet av ett antal småhus, vilket avbrutits efter det att ungefär hälften av projektet slutförts, belyses möjligheterna att enligt byggnadsavtalets regler avbryta objektsanställning i förtid.

upphörande behöver iakttas, är ogiltiga. Frågan kan emellertid också ses på ett annat sätt. Man kan ta fasta på att reglerna om tidsbegränsade anställningar är semidispositiva och att inga särskilda begränsningar därvid uppställts för parternas avtalsfrihet. Den för provanställning stadgade ordningen innebär just en sådan möjlighet att bryta en avtalad tidsbegränsad anställning i förtid utan att iakttä anställningsskyddslagens regler för uppsägning.⁴⁰

3.5.3 Förfarande

Även för tidsbegränsade anställningar finns vissa skyddsregler.

Reglerna i 15—17 §§ är avsedda att innebära en viss motsvarighet till reglerna om uppsägningstid vid tillsvidareanställningar för sådan tidsbegränsad anställning som varit av mera stadigvarande karaktär och där fortsatt arbete vanligtvis kan påräknas efter anställningens upphörande. De arbetstagargrupper som reglerna är tänkta för är bl a byggnadsarbetare, skogsarbetare, säsongarbetare inom konservindustrin och lärare.⁴¹ Reglerna fyller funktionen att garantera sådan arbetstagar en tid med ekonomisk trygghet för erforderligt rådrum i de fall där anställningen ej kommer att förlängas.⁴² Reglerna kompletteras med vissa bestämmelser i 30 § om underrättelse och varsel. Med hänsyn till bl a regelns syfte har lagstiftaren stannat vid att brott mot reglerna om underrättelse och besked endast medför skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren. Uteblivet besked medför således inte att anställningstiden förlängs.⁴³

Regeln i 15 § LAS har följande lydelse:

15 §. En arbetstagar som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren.

40 Jfr den utförligare diskussionen i avsnittet 3.2.1 ovan och uttalanden i förarbetena — SOU 1973:7 s 177, prop 1973:129 s 240. Jfr även AD 1978:163.

41 Jfr prop 1973:129 s 147 f och prop 1974:88 s 175.

42 Jfr prop 1981/82:71 s 172 och Lunning s 277.

43 Prop 1973:129 s 239.

Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

I 16 § har intagits regler om hur beskedet skall meddelas och vad det skall innehålla — regler som nära motsvarar föreskrifterna vid en uppsägning. Beskedet skall således vara skriftligt, innehålla uppgift om vad arbetstagare skall iaktta om han vill yrka förklaring att anställningen skall gälla tills vidare eller kräva skadestånd för brott mot reglerna om tidsbegränsad anställning ävensom uppgift huruvida företrädesrätt föreligger eller inte och om vad arbetstagaren har att iaktta för att göra företrädesrätten gällande.

Enligt 17 § har arbetstagare som erhållit besked enligt 15 § 1 st rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållen lön etc för att söka anställning på annat håll.

I 30 § åläggs arbetsgivaren skyldighet att minst två veckor i förväg underrätta arbetstagaren personligen om att besked enligt 15 § kommer att lämnas och i förekommande fall samtidigt varsla arbetstagarens fackliga organisation.⁴⁴ Om anställningstiden är så kort att besked enligt 15 § lämnas när anställningen börjar skall underrättelse och varsel också lämnas då. Underrättelse respektive varsel medför rätt till överläggning med arbetsgivaren under förutsättning att detta begärs inom en vecka — eller i sistnämnda fallet omgående.

Reglerna om besked i 15 § är semidispositiva enligt 2 § 2 st LAS II. I de fall rätten till besked avtalats bort kan även arbetsgivarens skyldigheter enligt de i och för sig tvingande reglerna i 16 och 17 §§ bortfalla.⁴⁵

Reglerna om besked enligt 15 § och därtill anslutande bestämmelser hade sin motsvarighet i tidigare anställningsskyddslag. De har dock redigerats om och även undergått vissa förändringar i sak.

Besked enligt 15 § benämndes tidigare underrättelse.⁴⁶ Den förändrade

44 Se härom avsnittet 3.6.1 nedan.

45 Jfr Lunning s 285 och 386 f.

46 Jfr 15 § LAS I. Åmankommittén hade föreslagit benämningen varsel, se SOU 1973:7 28 § lagförslaget.

terminologin beror på att man velat undvika förväxling med arbetsgivarens underrättelseskyldighet enligt 30 §.⁴⁷

Enligt anställningsskyddslagen skulle besked tidigare lämnas endast om fortsatt anställning inte kunde erbjudas i samband med eller nära anslutning till anställningens upphörande. Enligt den nuvarande lagen föreligger rätt till besked så snart fortsatt anställning inte erbjuds i direkt anslutning till den tidigare.⁴⁸ Man behöver därför inte längre avgöra vilka arbetserbjudanden som har tillräckligt nära samband med den tidigare anställningen för att befria arbetsgivaren från underrättelseskyldighet.⁴⁹

Den uttryckliga regeln för den situationen att en anställning är så kortvarig att en månadsregeln över huvud inte kan iakttas är en nyhet.

Den anställningstid som krävs för att en arbetstagare skall ha rätt till besked har ändrats från minst tolv månader vid tidsbegränsad anställning i allmänhet och sex månader vid säsonganställning till *mer än* tolv respektive *mer än* sex månader. Denna förändring har motiverats med de ändringar beträffande visstidsanställningar som i övrigt företagits i lagen.⁵⁰ I propositionen har förändringen rubricerats som en mindre jämkning.⁵¹ Inom exempelvis den offentliga sektorn, där visstidsförordnanden ofta meddelas för på visst sätt avgränsade perioder, exempelvis för tre eller sex månader, torde dock förändringen kunna få avsevärd praktisk betydelse. Tidigare medförde redan två sexmånadersvikariat att vikarien skulle underrättas i förväg om att anställningen kom att upphöra och efter anställningens slut skulle föras upp bland de företrädesberättigade, medan det nu krävs ytterligare ett förordnande.

Rätt till besked enligt 15 § föreligger numera endast för arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning med stöd i 5 § LAS medan den tidigare gällde generellt för alla med tidsbegränsade anställningar som uppfyllde övriga villkor. Denna utformning av lagtexten är föranledd av att man i lagen intagit särregler för provanställningar. Det medför dock den skillnaden jämfört med tidigare, att tidsbegränsade anställningar med stöd i kollektivavtal nu formellt är uteslutna från 15 § tillämpningsområ-

47 Jfr prop 1981/82:71 s 130 f.

48 Se prop 1981/82:71 s 131 och 102. Jfr Ds A 1981:6 s 258.

49 Jfr uttalande i prop 1973:129 s 253.

50 Jfr prop 1981/82:71 s 137.

51 Jfr prop 1981/82:71 s 137.

de. Lagstiftaren har utgått ifrån, att bestämmelser om besked och liknande skyldigheter i förevarande fall reglerats i kollektivavtalet.⁵²

Reglerna i 16 § om att arbetsgivaren är skyldig att i beskedet upplysa arbetstagaren om vad denne har att iaktta om han vill påtala brott mot reglerna om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar är en nyhet, likaså skyldigheten att i de fall företrädesrätt inte föreligger lämna upplysning härom.⁵³

Av lydelsen i 17 § framgår nu tydligare att rätt till ledighet från anställningen för att söka nytt arbete inte föreligger vid säsonganställning.⁵⁴ I samband härmed kan anmärkas, att rätt till ledighet enligt 17 § föreligger endast om arbetstagaren verkligen erhållit besked enligt 15 §. Har arbetsgivaren försummat sin skyldighet att lämna besked får arbetstagaren i stället kräva skadestånd även för den skada förlusten av ledighetsrätten inneburit.⁵⁵ Innehållet i 17 § kommer inte att behandlas vidare, eftersom det i allt väsentligt kan förväntas sammanfalla med innehållet i 14 § 2 st, vilken regel gäller motsvarande ledighet för tillsvidareanställda arbetstagare.⁵⁶

Den närmare innebörden av reglerna i 15 § förtjänar dock att i några hänseenden ytterligare belysas med hjälp av uttalanden i förarbetena och rättspraxis.

Det har ansetts, att rätt till besked enligt 15 § föreligger endast om hela den kvalificerande anställningstiden består i tidsbegränsad anställning.⁵⁷

52 Jfr prop 1981/82:71 s 165 och 173.

53 Prop 1981/82:71 s 101 f och avsnitten 3.5.4 och 3.7 nedan. Jfr målet AD 1975:71, där arbetsdomstolen fastslog, att arbetsgivaren enligt den äldre anställningsskyddslagen inte var skyldig att vid uppsägning p g a arbetsbrist lämna uppgift om att arbetstagaren inte hade företrädesrätt till ny anställning.

54 Jfr prop 1981/82:71 s 132 med prop 1973:129 s 254.

55 Lunning s 287.

56 Se vidare exempelvis Lunning s 274 ff. I Ds A 1981:6 s 255 ff förekommer en diskussion om eventuella begränsningar i ledighetsrätten enligt 17 § i de fall orsaken till utebliven förlängning är arbetstagarens personliga förhållanden eller att arbetstagaren själv efter att ha erhållit besked enligt 15 § säger upp sig från anställningen. Diskussionen har inte fullföljts i propositionen, men frågorna synes ha fått sin lösning genom att ledighetsrätten i 17 § bygger på att arbetstagaren har erhållit besked enligt 15 §. Något undantag har inte givits för det fallet att orsaken härtill är arbetstagarens personliga lämplighet och inte arbetsbrist. Provanställning omfattas inte av 17 §.

57 Lunning s 279.

Vill man åberopa den kortare kvalifikationstid som gäller vid säsonganställning skall hela anställningstiden ha utgjorts av säsonganställning. Detta framgick tidigare tydligt av lagtextens ordalydelse — jämför 15 § LAS I. Den utformning regeln numera fått ger enligt sin ordalydelse inte längre direkt uttryck för att någon sådan begränsning skulle gälla för andra tidsbegränsade anställningar än säsonganställning. Av departementspromemorian framgår dock att man inte velat föreslå någon ändring i den gamla ordningen.⁵⁸ Skrivningen i propositionen ger emellertid, enligt min mening, anledning till tvekan om kravet på att anställningen i sin helhet skall ha varit av tidsbegränsad karaktär alltjämt kvarstår.⁵⁹ Lagens ordalydelse synes vidare utesluta en sådan tillämpning.⁶⁰ — Sedan tidigare gäller, att rätt till besked enligt 15 § föreligger oberoende av tidigare anställningsform där den pågående tidsbegränsade anställningen erhållits med stöd av företrädesrättsreglerna i 25 § — se 3 § sista st LAS II.

Klart är, att rätt till besked föreligger även om arbetstagare och arbetsgivare vid anställningens ingående varit överens om att fråga var om en enstaka anställning.⁶¹

Underrättelseskyldigheten enligt 15 § gäller i de fall där "fortsatt anställning" inte kan erbjudas. Vissa uttalanden i propositionen till den tidigare anställningsskyddslagen belyser den närmare innebörden av uttrycket "fortsatt anställning":

"För att underrättelse skall kunna underlätas bör den erbjudna anställningen uppenbarligen vara sådan, att den skäligen bör kunna godtagas av arbetstagaren. Jag hänvisar på denna punkt till vad jag i avsnittet 5.2.7 har anfört om skyldighet för arbetstagare som har företrädesrätt till ny anställning att godta erbjuden an-

58 Ds A 1981:6 s 258.

59 Se prop 1981/82:71 s 102 och 131 å enda sidan och s 117 å den andra.

60 Jfr SAV 1982 A 17 s 100, där man framhåller, att all tidigare anställningstid hos staten skall tillgodoräknas oberoende av anställningsform.

61 Prop 1973:129 s 253. Det kan dock anmärkas, att även om regeln i 15 § är hämtad från Åmankommitténs förslag så skulle tillämpningen av just kvalifikationskravet tett sig betydligt mera svårbedömbart om man rättat sig efter de uttalanden som åtföljer regeln i det betänkandet. Man såg nämligen regelns syfte, att skydda vissa särskilt skyddsvärda grupper av tidsbegränsat anställda, som överordnat den angivna tidsgränsen, varför underrättelse inte ansågs erforderlig i situationer där en tidsbegränsad anställning, trots att den varat angiven tidsrymd, inte varit särskilt stadigvarande eller i fall där det från början klart framgått att fråga varit om enstaka anställning — se SOU 1973:7 s 200.

ställning. Jag vill tillägga att arbetstagaren inte bör vara skyldig att acceptera vilka kortvariga anställningar som helst.”⁶²

Fråga uppkommer då om det är tillräckligt för att underrättelseskyldigheten skall bortfalla att arbetsgivaren vid anställningens slut har för avsikt att lämna erbjudande om fortsatt arbete, som han på goda grunder anser skäligen bör kunna godtas av arbetstagaren. Denna fråga togs upp i AD 1977:71.

Målet avsåg två arbetstagare, vilka intill 16.8.1974 innehade objektsanställning i Sölvesborg inom byggnadsbranschen. 5.8.1974 lämnade arbetsgivaren erbjudande om fortsatt anställning i bolaget på arbetsplats i Landskrona eller Helsingborg. Arbetstagarna avvisade arbetserbjudandena. Mellan parterna rådde enighet om att de erbjudna anställningarna med hänsyn till de förhållanden som råder inom byggnadsbranschen inte avvek från vad en byggnadsarbetare i princip är skyldig att godta. Arbetstagarna hade dock i de enskilda fallen personliga skäl som omöjliggjorde för dem att ta anställning så långt från hemorten. I målet var fråga om tillämpning av kollektivavtalsbestämmelse, vilken i nu aktuellt hänseende var likalydande med 15 § LAS. Arbetsdomstolens majoritet fann, att ”arbetsgivaren . . . måste, för att undvika skadeståndsskyldighet, antingen underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg om att pågående anställning kom att upphöra, eller, före anställningens upphörande lämna arbetstagaren sådant erbjudande om fortsatt anställning som denne skäligen kan godta.” Arbetsdomstolen fann ”den omtvistade bestämmelsen naturligen innefatta en skyldighet för arbetsgivaren att, i händelse arbetstagaren avböjer erbjudande om fortsatt anställning närmare efterhöra vilka skäl som arbetstagaren vill anföra till grund för sitt ställningstagande, i varje fall när omständigheterna inte är sådana att arbetsgivaren saknat anledning att räkna med förekomsten av godtagbara skäl”. Arbetsdomstolen fann att arbetsgivaren beträffande en av de anställda brustit i sin undersökningsplikt varför bolaget gentemot denne ej ansågs ha uppfyllt sin skyldighet enligt den aktuella bestämmelsen. Den andra arbetstagaren hade vid erbjudandet uppgivit irrelevanta skäl för sitt avböjande varför arbetsgivaren gick fri.

Majoritetens domslut synes innebära, att för att underlåta att lämna besked måste arbetsgivaren ha ett arbetserbjudande att komma med som inte bara är sådant att arbetstagaren normalt är skyldig att godta det utan som också faktiskt kan godtas av arbetstagaren i det konkreta fallet. Annars blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig i det fall erbjudande skett senare än en månad före anställningens upphörande. Detta innebär, som minoriteten i målet påpekat, att med 15 § i realiteten följer en skyldighet att en månad i förväg kontakta arbetstagaren med nytt arbetserbjudande eller besked enligt 15 § vid alla tidsbegränsade anställningar där kvalifikationskravet är uppfyllt.

En annan fråga är om kravet på besked minst en månad i förväg kan efterges i de fall där arbetsgivaren inte känner till eller kunnat förutse de omständigheter som föranleder att anställningen inte kan fortgå.

Enligt Lunning skulle arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig även om orsaken till att besked inte lämnats i tid är omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat råda över, såsom force majeure.⁶³ Omständigheter av denna typ skulle dock kunna beaktas vid skadeståndsmätningen så att skadeståndet jämkades, eventuellt till noll. Som exempel nämner Lunning det fallet, att en frånvarande ordinarie arbetstagare utnyttjar sin rätt enligt exempelvis studieleidighetslagen att med endast två veckors varsel återgå i tjänst, vilket skulle omöjliggöra för arbetsgivaren att iaktta reglerna om underrättelse och besked gentemot vikarien.

Situationen har emellertid tagits upp till diskussion i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag. Där anför departementschefen, att arbetsgivaren i dylika situationer kan undgå skadeståndsskyldighet genom att behålla arbetstagaren i sin tjänst under den ytterligare tid som behövs för att en månad skall förflöta från tidpunkten då beskedet lämnades.⁶⁴ En sådan förlängning skulle således inte medföra att en i övrigt tillåten tidsbegränsad anställning ansågs otillåten och har beträffande vikariat redan tidigare sanktionerats i arbetsdomstolens rättstillämpning — se AD 1977:186 och 1978:17. I AD 1984:64 har arbetsdomstolen i samband med en längre relativt tidsbestämd vikariatsanställning även accepterat att vikariatets upphörande ytterligare förskjutits för att arbetsgivaren skulle slipa ora arbetstagaren med besked enligt 15 § i anslutning till semestern.⁶⁵ Det rimmar därför bäst med regelns syfte och analogin med reglerna om uppsägningstid och uppsägningslön att låta arbetsgivaren bli skadeståndsskyldig även i dessa situationer.⁶⁶

I övrigt har lagrådet, med instämmande av departementschefen, framhållit, att bedömningen av slutdag för relativt tidsbestämda anställningar, visstarbetsanställning och säsonganställning sker på arbetsgivarens risk. Skulle anställningen därefter komma att upphöra tidigare än beräknat, dvs innan en månad har förflutit från det besked lämnats, blir arbetsgivaren skadeståndsskyldig. På samma sätt ankommer det på arbetsgivaren att

63 Jfr Lunning s 281 f.

64 Prop 1981/82:71 s 172.

65 AD 1984:64, refererat under avsnittet 3.4.2 ovan.

66 Prop 1981/82:71 s 172. Se även Lunning s 280.

ta ställning till om erforderlig anställningstid för rätt till besked över huvud kommer att föreligga vid anställningens upphörande.⁶⁷

Enmånadsregeln utgör en minimifrist. Det är därför möjligt och ofta lämpligt att lämna underrättelse tidigare, där så kan ske.⁶⁸ Enligt uttalanden i förarbetena till den tidigare anställningsskyddslagen skulle det dock inte vara tillåtet att på ett mycket tidigt stadium så att säga för säkerhets skull lämna underrättelse om att anställning inte komme att förnyas utan att någon särskild anledning förelåg.⁶⁹ En sådan underrättelse skulle således inte räknas. — Av AD 1978:132 framgår, att 15 § inte innefattar någon skyldighet för arbetsgivaren att i beskedet ange den närmare tidpunkten för anställningens upphörande.⁷⁰ En arbetstagare med tidsbegränsad anställning utan fixerad slutdag kan således inte, vare sig han erhållit besked enligt 15 § eller inte, vara säker på annat än att minst en månad — men kanske mer — återstår av anställningen.

Vid skadeståndsmätningen hämtas ledning från regelns syfte — att ge arbetstagaren ett slags garanterad uppsägningstid på en månad. Uteblivet besked skall således normalt ersättas med lön motsvarande den mistade underrättelsetiden. Denna grund för bedömningen har tillämpats i AD 1977:71.⁷¹

Även ett åsidosättande av reglerna om beskedets form och innehåll kan leda till skadeståndsskyldighet — som exempelvis i AD 1978:17.

67 Se prop 1981/82:71 s 165 f och 172.

68 Se prop 1973:129 s 253 och prop 1981/82:71 s 166. I Åmankommitténs betänkande föreslogs en differentierad regel såtillvida att arbetstagare som fyllt 45 år skulle vara berättigade till underrättelse minst tre månader innan anställningen upphörde, medan övriga liksom nu skulle få en månads frist. — Tremånadersregeln avvisades emellertid på grund av de praktiska svårigheter den skulle komma att medföra — se prop 1973:129 s 148.

69 Prop 1973:129 s 253.

70 AD 1978:132 avsåg tillämpningen av byggnadsavtalets anställningsskyddsbilaga, vars bestämmelser i förevarande hänseende ansågs ha samma innebörd som anställningsskyddslagen.

71 Jfr även AD 1976:77, som i första hand avsåg frågan om arbetstagaren haft tillräckliga kvalifikationer för återanställning på viss tjänst. Arbetsgivaren hade emellertid underlåtit att lämna besked enligt 15 § respektive varsel till facket. Härför utdömdes 3.000 kr till arbetstagaren och lika mycket till facket utan någon närmare motivering för beloppets storlek. Av uppgifterna i målet att döma synes dock arbetstagarens månadslön ha uppgått till ungefär detta belopp.

I målet som avsåg frågan om rullande vikariatsanställning varit tillåten, fann arbetsdomstolen, sedan tillåten visstidsanställning konstaterats, att arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter beträffande innehållet i besked enligt 15 § samt såvitt gällde varsel till facket. Underrättelsen saknade uppgift om att företrädesrätt förelåg. Vid skadeståndsmätningen beaktades dock, att arbetsgivaren muntligen upplyst arbetstagaren om företrädesrätten och att ingen rättsförlust uppkommit till följd av arbetsgivarens underlåtenhet.

Den närmare betydelsen av arbetsgivarens underrättelseskyldighet enligt 30 § kommer att behandlas i avsnittet 3.7.1 nedan. Här skall endast framhållas, att arbetsgivaren vid tidsbegränsad anställning — till skillnad från vad som gäller vid uppsägning och avsked — inte är skyldig att uppskjuta beskedet i avvaktan på resultaten av eventuella överläggningar.⁷²

Beträffande upphörandet av provanställning har särskilda regler givits i 6 och 31 §§ LAS II. Dessa är självfallet nyheter i anställningsskyddslagen och infördes samtidigt med den lagstadgade rätten till provanställning överhuvudtaget.

Enligt 6 § åligger det den part som inte vill att anställningen skall övergå i tillsvidareanställning att lämna motparten besked härom senast vid provotidens utgång. Besked om provanställnings omedelbara brytande kan vidare enligt 6 § 3 st normalt lämnas när som helst under provotidens gång. Är det arbetsgivaren som vill bryta provanställningen — vid provotidens utgång eller i förtid — åligger det honom enligt 31 § att underrätta arbetstagaren härom minst två veckor i förväg samt i förekommande fall att varsla arbetstagarens fackliga organisation.⁷³ Även i detta fall föreligger rätt till överläggning med arbetsgivaren.

Regeln i 31 § är en ordningsregel och utebliven underrättelse medför inte att anställningen fortsätter om arbetsgivaren bara senast vid provotidens utgång lämnar besked om att anställningen upphör. Regelns åsidosättande medför endast skadeståndsskyldighet.⁷⁴

Reglerna om besked i 6 § är semidispositiva enligt 2 § 2 st LAS II. I de fall rätten till besked etc enligt 6 § avtalats bort kan även arbetsgivarens skyldigheter enligt de — i förhållande till den enskilde arbetstagaren — i och för sig tvingande reglerna i 31 § bortfalla.⁷⁵

Den närmare betydelsen av arbetsgivarens underrättelseskyldighet enligt 31 § kommer att behandlas i avsnittet 3.7.1 nedan.

72 Jfr prop 1981/82:71 s 145.

73 Jfr avsnittet 3.6.1 nedan.

74 Lunning s 154 och 388.

75 Jfr Lunning s 285 och 386 f.

De i förevarande avsnitt behandlade reglerna är som tidigare framhållits semidispositiva. Föreliggande kollektivavtal innehåller i många fall avvikande bestämmelser om underrättelse, besked, samråd m m i samband med upphörandet av tidsbegränsade anställningar. Av vissa i det tidigare — se framför allt avsnittet 3.4.9 — nämnda rättsfall avseende tillämpningen av kollektivavtal framgår hur sådana avtalsregler kan se ut.⁷⁶

Beträffande statligt reglerade anställningar kan anmärkas, att arbetsgivarens besked om upphörande av provanställning liksom arbetstagarens begäran om entledigande enligt 7:92 st respektive 7:10 LOA skall ha skriftlig form för att vara giltiga. I 6 § tidsbegränsningskungörelsen har vidare, i avvaktan på eventuell kollektivavtalsreglering, intagits regler om att besked enligt 15 § 1 st inte behöver lämnas om den senaste anställningen varat högst tre månader i följd respektive att besked enligt 15 § 2 st inte behöver lämnas i samband med semestervikariat eller feriearbete. Även i de författningar som gäller begränsade grupper av arbetstagare i statligt reglerad tjänst förekommer regler som på särskilt sätt begränsar rätten till besked enligt 15 § LAS.⁷⁷

3.5.4 Företrädesrätt till återanställning

Ett ytterligare led i anställningsskyddet för vissa arbetstagargrupper i tidsbegränsade anställningar med lång sammanhängande anställningstid hos en arbetsgivare utgör reglerna om företrädesrätt till ny anställning i 25—27 §§ LAS II.⁷⁸

Samtliga regler om företrädesrätt är semidispositiva och kan alltså ersättas av kollektivavtal ingångna på förbunds nivå. Viss särreglering på den offentliga sidan förekommer också — jfr 2 § 2 st LAS II.

De centrala bestämmelserna om företrädesrätt återfinns i 25 §, som har följande lydelse:

- 76 Jfr exempelvis AD 1981:16 (upphörande av provanställning enligt taxiavtalet) och 1977:71 respektive 1978:132 (bägge avseende upphörandet av objektsanställningar enligt byggnadsavtalets bestämmelser).
- 77 Jfr exempelvis 5 § F (1981:767) om anställning av timarvoderad arbetstagare vid högskoleenheter. Se vidare avsnittet 3.4.8 ovan.
- 78 32 § om fackets roll i situationer där företrädesrätt är aktuell behandlas i avsnittet 3.7.1 nedan.

25 §. Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § innehåller regler om vem av flera företrädesberättigade som skall komma ifråga i första hand vid tillsättning av ledig tjänst och utgår från turordningsreglerna i 22 § LAS.

Enligt 27 § kan arbetstagare som erhållit besked om företrädesrätt av arbetsgivaren enligt reglerna i 8 respektive 16 §§ LAS inte göra gällande sin företrädesrätt innan han anmält anspråk härom hos arbetsgivaren. Arbetstagaren behöver vidare inte tillträda en erbjuden anställning förrän efter skälig övergångstid men går miste om företrädesrätten om han avvisar ett arbetserbjudande som skäligen borde ha godtagits.

I huvudsak samma regler om företrädesrätt fanns tidigare i 25—27 §§ LAS I. Reglerna har dock undergått en redaktionell bearbetning och i vissa delar har innehållet sakligt förändrats.

Den minsta anställningstid som krävs för att företrädesrätt skall föreligga har förlängts från tidigare minst ett år respektive sex månader vid säsonganställning till mer än ett år respektive mer än sex månader. Som orsak har i motiven angivits de förändringar beträffande visstidsanställningar som i övrigt föreslagits i den nya anställningsskyddslagen.⁷⁹ Det är dock

79 Prop 1981/82:71 s 137. Jfr vidare vad som sagts här till ovan i avsnittet 3.5.2.

tillräckligt att den erforderliga anställningstiden uppnåtts i samband med att anställningen upphör.⁸⁰

Beträffande tidigare säsonganställda framgår numera tydligt av lagtexten att företrädesrätten vid återopande av de förmånligare reglerna om minsta anställningstid i dessa fall endast gäller företrädesrätt till ny säsonganställning.⁸¹ Hela den tidigare anställningstiden måste också ha bestått av säsonganställning.

I rättspraxis har aktualiserats frågan, vilken minsta anställningstid som skall gälla, sex eller tolv månader, där arbetstagarens anställning avsett säsongbetonade arbetsuppgifter men betecknats som visstidsanställning — se AD 1977:124 (beslut). Avgörande härför torde vara vad parterna kan anses ha avtalat beträffande anställningsformen. Som Lunning framhåller, torde det vara en förhandlingsfråga om en anställning som i och för sig uppfyller kraven för både visstids- och säsonganställning skall avse det ena eller andra.⁸² Regeln om tidigare säsonganställning kan dock, som påpekats, endast återopas för företräde till ny säsonganställning hos arbetsgivaren.

Vid tidsbegränsade anställningar med stöd i 5 § LAS gäller företrädesrätten numera från det besked enligt 15 § lämnades eller skulle ha lämnats. Tidigare gällde företrädesrätten först från tidpunkten för anställningens upphörande.⁸³ Det är trots detta tillräckligt att den anställningstid som krävs för företrädesrätt uppnås i och med anställningens upphörande.

Av lagtextens lydelse i 1982 års anställningsskyddslag framgår, att företrädesrätten endast gäller vid tidsbegränsad anställning enligt 5 § LAS II. I den tidigare anställningsskyddslagen fanns inte motsvarande begränsning. Genom lagtextens ordalydelse, som tillkom efter lagrådsgranskningen, har man velat markera att företrädesrätten inte gäller för arbetstagare som fått sluta en provanställning.⁸⁴ Det kan emellertid anses följa redan därav att en sådan anställning inte kan anses ha upphört p g a arbetsbrist. Vid motsvarande utformning av lagtexten i 15 § har lagrådet ansett, att en sådan lydelse innebär att regeln inte är direkt tillämplig på arbetstagare som haft tidsbegränsade anställningar grundade på kollektivavtal.⁸⁵ Ifrå-

80 Prop 1981/82:71 s 137 f.

81 Jfr Bylund m fl s 161.

82 Jfr Lunning s 94.

83 Jfr Ds A 1981:6 s 303 och prop 1981/82:71 s 138.

84 Jfr prop 1981/82:71 s 166 och 173.

85 Prop 1981/82:71 s 165.

ga om företrädesrätten har detta förhållande inte särskilt uppmärksamats. Det är därför oklart, vad som skall anses gälla om kollektivavtalet inte samtidigt reglerar frågan om företrädesrätten på visst sätt. Jag anser det rimligast att tillämpa lagens regler även i dessa fall.

I andra stycket slutligen har tillagts en uttrycklig regel om att företrädesrätten gäller även för det fall företaget eller den del av företaget där arbetstagaren arbetat, övergått till ny arbetsgivare under den tid företrädesrätten gäller.⁸⁶

Den följande framställningen är inte avsedd att ge någon fullständig behandling av reglerna om företrädesrätt utan endast att belysa de frågor som är av särskilt intresse med hänsyn till tidsbegränsade anställningar. Regler där bedömningen torde vara densamma oberoende av om vi har att göra med en tidigare tillsvidareanställd eller en arbetstagare som haft tidsbegränsad anställning kommer således inte att behandlas, oaktat att de principer som gäller naturligtvis också är av betydelse för bedömningen av skyddet i stort för tidsbegränsat anställda. Hit hör exempelvis den närmare innebörden av att företrädesrätten gäller ny anställning inom arbetstagarens tidigare verksamhetsområde, att arbetstagaren skall ha anmält intresse hos arbetsgivaren m m. Beträffande företrädesrättsreglernas tillämpning i allmänhet hänvisar jag dels till förarbetena, dels till exempelvis Lunnings kommentar till ifrågakvarande paragrafer.

Det villkor för företrädesrätt efter tidsbegränsad anställning som ger upphov till särskilda problem är framför allt kravet att det skall vara arbetsbrist som föranlett att fortsatt anställning inte har beretts arbetstagaren.

Huvudprincipen för upphörandet av tidsbegränsad anställning medför nämligen att orsaken till anställningens upphörande normalt inte särskilt uppmärksammas. Anställningen upphör i enlighet med det ursprungliga avtalet utan att någondera parten behöver vidta någon särskild åtgärd eller uppge något skäl till att anställningen inte förlängts.⁸⁷

Detta innebär för det första, att det inte alltid framgår i vems intresse anställningen avslutats. Det har beträffande tillsvidareanställningar antagits, att företrädesrätt normalt inte föreligger där arbetstagaren själv sagt

86 Ds A 1981:6 s 235 och 303 och prop 1981/82:71 s 138. Se även Eklund s 134 och AD 1979:140, 1980:54 och 1984:14. Hur den kvalificerande anställningstiden beräknas i dylika fall framgår av 3 §.

87 Jfr avsnitten 3.2.1 och 3.5.1 ovan.

upp sig från anställningen.⁸⁸ I linje härmed har i bl a departementspromemorian anförts att företrädesrätt inte heller skulle anses följa med praktik- eller ferieanställning, eftersom dessa anställningstyper normalt inte kan anses upphöra p g a arbetsbrist utan i stället upphör i arbetstagarens eget intresse.⁸⁹ Även när det gäller anställning intill påbörjandet av värnplikstjänstgöring kan sägas, att det inte är arbetsbrist hos arbetsgivaren som orsakar anställningens upphörande. I dessa fall är det dock tydligare att det är i arbetsgivarens intresse anställningen upphör och att det många gånger kan antas ligga i arbetstagarens intresse att få återvända till arbetsplatsen efter värnplikstjänstgöringens slut. Den uppfattningen har också framförts, att det inte heller i verksamheter där behov av flexibilitet i rekryteringen är orsaken till tidsbegränsad anställning kan anses att anställningen upphör p g a arbetsbrist.⁹⁰ — Beträffande visstidsanställda pensionärer framgår direkt av 33 § sista st LAS II att någon företrädesrätt inte föreligger.⁹¹

Även när det är klart att det är i arbetsgivarens intresse som anställningen avslutats, kan det vara oklart om orsaken härtill varit arbetsbrist eller hänfört sig till arbetstagarens personliga förhållanden. Med hänsyn till när rätt att använda tidsbegränsad anställning överhuvudtaget föreligger är det dock naturligt att utgå ifrån att orsaken till att anställningen upphör är arbetsbrist.⁹² I huvudsak sammanfaller de tidsbegränsade anställningar där företrädesrätt kan ifrågakomma med dem, där arbetsgivaren enligt 15 § är skyldig att lämna besked om att fortsatt anställning inte längre kommer att erbjudas. Enligt 16 § skall beskedet innehålla uppgift huruvida företrädesrätt föreligger eller inte. Har i beskedet angivits att företrädesrätt föreligger torde detta senare normalt binda arbetsgivaren.⁹³ En ar-

88 Se prop 1973:129 s 264 och Lunning s 350. Märk dock att företrädesrätt anses föreligga där en arbetstagare som har sagts upp p g a arbetsbrist bryter uppsägningstiden i förtid genom en efterföljande egen uppsägning, t ex för att kunna tillträda ett nytt arbete.

89 Ds A 1981:6 s 131 och 134. Jfr även prop 1979/80:145 s 29 ff och Lunning om praktikanställning s 351. — Jfr även vad som gäller för provanställning, berört ovan.

90 Se prop 1981/82:71 s 251.

91 Denna regel anses trots sin ordalydelse gälla även tidigare visstidsanställda som passerat pensionsgränsen — prop 1981/82:71 s 105 f och Lunning s 352.

92 Bylund m fl s 156. Jfr dock Christensen, Avstängning från arbetslöshetser-sättning s 389.

93 Undantag kan föreligga om arbetstagaren efter anställningens upphörande

betsgivare kan ju emellertid ange att företrädesrätt inte föreligger eller i strid med 16 § underlåta att lämna upplysning om företrädesrätt eller rentav underlåta att lämna besked enligt 15 § överhuvudtaget. Enligt Lunning kan arbetstagaren, eller facket, vid exempelvis överläggning enligt 30 § LAS II, i dessa situationer avkräva arbetsgivaren besked om orsaken till att upplysning om företrädesrätt inte lämnats eller till att det angivits att sådan inte föreligger.⁹⁴ En arbetstagare, som anser sig förbigången vid en senare nyanställning kan också väcka talan om brott mot företrädesrättsreglerna. Arbetsdomstolen måste då ta ställning till om skälet till att anställningen inte förlängts var arbetsbrist eller någon annan omständighet. AD 1977:98 gällde ett sådant fall.

Målet gällde bl a huruvida en golfinstruktör vilken innehaft säsonganställning under 1974 och 1975 skulle anses ha företrädesrätt till anställning som instruktör även för säsongen 1976. Parterna var ense om att arbetstagaren uppfyllde kraven i 25 § om viss minsta anställningstid. Arbetstagsidan menade att arbetsgivaren genom att anställa en annan golfinstruktör åsidosatt arbetstagarens företrädesrätt medan arbetsgivaren menade att det var skäl hänförliga till arbetstagarens person som orsakade att anställningen ej kommit att förnyas 1976, varför företrädesrätt ej förelåg. Arbetsdomstolens majoritet uttalade härvid, att det "kan hävdas att återanställningsrätt över huvud inte föreligger om det . . . görs gällande att det är andra förhållanden än arbetsbrist som är orsaken till att arbetsgivaren inte erbjuder nytt arbete. Något utrymme för en objektiv bedömning av de skäl som anförs skulle således inte föreligga i denna situation. Om detta är innebörden av 25 § är det uppenbart att återanställningsrätten vid tidsbestämd anställning liksom objektsanställning har ett ringa värde för den anställde." Detta, ansåg arbetsdomstolen, stämde dåligt med grunderna för anställningsskyddslagen. Efter att ha hänvisat till uttalanden i förarbetena slog arbetsdomstolens majoritet fast, att en invändning av arbetsgivaren att det föreligger annat skäl än arbetsbrist för vägran att återanställa en tidigare anställd kan prövas i sak. Arbetsdomstolen fortsatte: "(E)n arbetsgivare som gör gällande att skäl som är hänförliga till den anställdes person är orsaken till att nytt arbete inte erbjuds måste visa att det finns saklig grund för denna ståndpunkt. Om arbetsgivaren inte förmår detta, måste antagas att det är enbart arbetsbrist som är orsaken till att den tidigare anställningen upphörde." I det i målet aktuella fallet fann arbetsdomstolen emellertid att arbetsgivaren haft saklig grund för att ej erbjuda arbetstagaren fortsatt anställning. Minoriteten, innefattande arbetsdomstolens ordförande, ansåg dock att anställningsskyddslagen inte ger stöd för prövning av personliga skäl vid tidsbegränsad anställning. Det skulle

låter sig komma något till last som normalt skulle räcka för uppsägning, exempelvis illojalt uppträdande av olika slag — jfr prop 1973:129 s 166 och Lunning s 352.

94 Lunning s 286.

då inte föreligga någon avgörande skillnad mellan dessa anställningar och tillsvidareanställningar, vilket ansågs strida mot lagens principiella uppbyggnad. Hade arbetsgivaren i underrättelse enligt 15 § uppgivit att företrädesrätt förelåg kunde denna dock inte senare ifrågasättas annat än om omständigheter jämförbara med saklig grund för uppsägning kunde åberopas. Detsamma gällde om underrättelsen visserligen saknade uppgift om företrädesrätt, men det på annat sätt kunde klarläggas att arbetsgivarens verkliga motiv varit arbetsbrist. Frågan om vilka beviskrav som därvid skulle ställas och om fördelningen av bevisbördan fick bli ett senare problem. Med utgångspunkt i hur företrädesrättsreglerna fungerar i samband med just säsonganställningar, fann minoriteten, att arbetsbrist i det aktuella fallet varit utesluten som orsak till att förlängning uteblivit, varför företrädesrätt inte heller ansågs föreligga.

Majoritetens ståndpunkt innebär, att vid tidsbegränsade anställningar som i övrigt uppfyller villkoren för företrädesrätt och där arbetsgivaren under ettårsperioden lämnat erbjudande om ny anställning med åsidosättande av turordningsreglerna, kan arbetstagaren tvinga fram en prövning av de skäl arbetsgivaren uppgivit för anställningens upphörande. Denna ståndpunkt står i överensstämmelse med vissa — om än något otydliga — uttalanden i förarbetena till den tidigare anställningsskyddslagen.⁹⁵ Den är också i överensstämmelse med de uttalanden som gjordes i samband med äldre lagstiftningens införande, om att regler om företrädesrätt till återanställning i ljuset av bl a tidigare rättspraxis avseende turordningsklausuler i kollektivavtal, fick anses indirekt medföra ett skydd mot orättmätiga uppsägningar ehuru några krav på saklig grund etc för uppsägningar i och för sig inte uppställdes.⁹⁶ Även om en sådan regel, på sätt minoriteten framhållit, dåligt korresponderar med de talrika uttalandena i förarbetena om att tidsbegränsade anställningar för sitt upphörande i och för sig inte kräver angivandet av särskild orsak från någondera partens sida, så står den i samklang med de uttalanden som gjorts om företrädesrättsregleringen som ett förstärkt anställningsskydd i samband med mer stadigvarande tidsbegränsade anställningar. Som majoriteten framhållit skulle ju detta skydd, om ett enkelt påstående från arbetsgivarens sida att fråga inte var om arbetsbrist inte kunde överprövas, bli innehållslöst. Även om man, som minoriteten menar, att fråga endast är om att avgöra ifall arbetsgivaren lagt arbetsbrist eller andra omständigheter till grund för avgörandet, och att man om det senare är fallet inte kan överpröva arbetsgivarens skäl, synes man också vid avgörandet av den förra frågan komma in

95 Jfr SOU 1973:7 s 140 och prop 1973:129 s 161.

96 Se ovan avsnittet 2.2.3. Se även prop 1971:107 s 87, 62 f och 118.

på bevisvärdet av kringliggande omständigheter, såsom vad arbetsgivaren faktiskt haft att andraga mot arbetstagaren. Ett accepterande av majoritetens regel att arbetsgivaren i dessa fall har att visa sakliga skäl för varför anställningen inte förlängdes, turordningen åsidosattes etc innebär inte nödvändigtvis att lika höga krav behöver ställas som i samband med uppsägning av tillsvidareanställning. I doktrinen har majoritetens ståndpunkt uppfattats så, att arbetsgivaren är skyldig att visa att det föreligger annan objektivt godtagbar anledning än arbetsbrist.⁹⁷ Enligt uttalanden i förarbetena skulle emellertid AD 1977:98 utgöra ett så speciellt fall, att någon säker prejudicerande verkan inte skulle föreligga.⁹⁸ Att på sätt minoriteten gjort låta rent logiska överväganden kring arbetsbristbegreppet leda fram till slutsatsen att fråga inte kan ha varit om en företrädesrättssituation förefaller otillfredsställande.⁹⁹ Denna ståndpunkt innebär att det skulle föreligga en skillnad mellan den situationen att arbetsgivaren omedelbart i anslutning till visstidsanställningens upphörande tillsätter en tjänst med annan arbetstagare i strid med turordningsregler m m och den situationen att detta sker först vid ett senare tillfälle. I det förra fallet skulle ett kringgående av företrädesrättsreglerna per se vara uteslutet medan det i det senare fallet är en öppen bevisfråga. Slutligen kan sägas, att den inskränkning i huvudregeln att tidsbegränsade anställningar upphör i enlighet med det ursprungliga anställningsavtalet oberoende av skäl, som följer med utgången i målet AD 1977:98, är av relativt begränsad räckvidd. En överprövning kan företas endast i det fallet att en arbetstagare med den erforderliga anställningstiden faktiskt blivit åsidosatt vid en nyanställning inom den föreskrivna tidsperioden.

Företrädesrätten gäller endast arbetstagare som har tillräckliga kvalifikationer för det arbete en eventuell återanställning avser. Arbetsdomstolens rättstillämpning i AD 1976:77 är av särskilt intresse för vissa former av tidsbegränsad anställning.

Målet avsåg frågan om en arbetstagare som under mer än tolv månader de senaste två åren innehaft anställning i form av bl a upprepade vikariat som socialas-

97 Se exempelvis Lunning s 95, 284 och 351.

98 Ds A 1981:6 s 82 f.

99 Här kan även sägas, att den juridisk-tekniska användningen av termen arbetsbrist inte utan vidare kan antas sammanfalla med normalt språkbruk — jfr Lunning s 218, Eklund s 134 f, Bylund m fl s 98 och Fahlbeck, Praktisk arbetsrätt s 288.

sistent hos arbetsgivaren, en kommun, haft sådana kvalifikationer att hon av kommunen hade bort ges företrädesrätt till anställning som vikarierande socialassistent och senare som socialassistent. Arbetsdomstolen fann, att arbetsgivaren under de senaste åren konsekvent krävt socionomexamen för sökande till socialassistenttjänster ävensom att kommunen i detta fall varit berättigad att fordra samma kvalifikationer av vikarie på tjänsten som av tjänstens ordinarie innehavare. Då arbetstagaren inte hade sådan examen och inte heller därmed likvärdig utbildning och/eller praktisk erfarenhet ansågs arbetstagaren inte ha de erforderliga kvalifikationerna för återopande av företrädesrätt till respektive anställningar.

Av målet framgår, att företrädesrätten är av ringa värde för de stora grupper arbetstagare — t ex inom undervisningsområdet — som bereds upprepade visstidsanställningar trots att de inte uppfyller de formella behörighetskraven för tillsvidareförordnande på respektive tjänster.¹ I praktiken har arbetsgivaren genom att ge dem upprepade vikariat, visstidsförordanden etc, visat att de enligt hans mening har erforderliga kvalifikationer för arbetsuppgifternas utförande, men arbetstagarna kan p g a bristerna i den formella behörigheten ofta inte göra gällande lagens skyddsregler. När det gäller tillsättandet av statliga tjänster följer redan av den grundslagfästa regeln om förtjänst och skicklighet att arbetstagare inte kan återropa företrädesrätten mot konkurrerande arbetstagare med bättre sakliga förutsättningar för tjänsten.² Uppställandet av behörighetsregler kan således samtidigt ge upphov till rullande visstidsanställningar och uteslänga samma arbetstagargrupper från företrädesrätten.

Företrädesrätten gäller nyanställningar inom den verksamhet där man tidigare arbetade från det uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § och tills ett år förflutit från anställningens upphörande.³ Tidsfristen tar sikte på erbjudande om nyanställning och företrädesrätt gäller även om tillträdet skall äga rum senare, efter fristens ut-

1 Jfr avsnittet 3.4.8 ovan.

2 Jfr 9:1 3 st LOA. Den omständigheten att det finns en företrädesberättigad arbetstagare medför visserligen enligt reglerna i 9 § Anställningsförordningen att tjänsten inte behöver ledigkungöras, men torde inte utgöra något hinder härför. Företrädesrätten kan vidare vägas in i sakliggrundbedömningen vid tillsättning av tjänsten, men det är osäkert vilket värde den har. Återanställningsrätten på det statliga området har således inte samma tvingande karaktär som på den privata arbetsmarknaden — se vidare exempelvis Lunning s 358 f och SAV 1982 A 17 s 44.

3 Märk särskilt regelns tillämpning vid säsonganställningar. Se även Bylund m fl s 158.

gång.⁴ Företrädesrätten gäller endast nyanställningar. Omplacering av redan anställda i verksamheten, vare sig det sker som alternativ till uppsägning eller som ett led i den normala arbetsledningen, innebär ingen sådan nyanställning, som kan aktualisera företrädesrätt.⁵ Detta gäller även på den statliga sidan, där omplacering kan kräva att arbetstagaren formellt entledigas från en tjänst och förordnas på en annan.⁶ Arbetstagare med rätt till omplacering stödd på 7 § 1 st LAS kan alltså åberopa denna mot tidigare arbetstagare med företrädesrätt hos arbetsgivaren — liksom naturligtvis mot arbetstagare som rekryteras helt utifrån.⁷ Finns inga arbetstagare med rätt till omplacering står arbetstagare med förträdesrätt först i tur vid nyrekrytering. All användning av arbetskraft utifrån i en situation, där företrädesrättsberättigade arbetstagare finns, anses dock inte stå i strid med företrädesrätten.

I målet AD 1980:54 fann arbetsdomstolen att inlåning av arbetskraft i visst fall inte innebar att arbetstagarna blev anställda hos arbetsgivaren varför nyanställning ej förelåg samt att inlåningen inte heller varit att jämställa med nyanställning och följaktligen inte kunde anses innebära ett kringgående av företrädesrättsreglerna i 25 §. Vid bedömningen fäste domstolen särskilt avseende vid att inlåningen var avsedd att pågå under en begränsad tid. — Arbetsdomstolen framhöll i målet att företrädesrättsreglerna, i konsekvens med reglerna om arbetsbrist som saklig grund för uppsägning, inte kunde anses innebära någon garanti för företrädesberättigad arbetstagare om sysselsättning hos arbetsgivaren i de fall detta i och för sig

4 Jfr exempelvis AD 1982:51.

5 Jfr Lunning s 347, prop 1974:174 s 66 och AD 1984:82.

6 9:2 1 st LOA. Lunning s 125 och 347, prop 1974:88 s 177 och prop 1974:174 s 57 och 66.

7 Förhållandet mellan omplacering av uppsägningshotade tillsvidareanställda och tidsbegränsade anställningar i arbetsgivarens verksamhet har på ett intressant sätt belysts i AD 1981:146 (Malmö stadsteater), AD 1983:127 och 1984:19 (båda avsåg grundskolan). Beträffande skolmålen se avsnittet 3.4.2 ovan liksom 3.4.8. I AD 1981:146 uttalade arbetsdomstolen att man inte kan ställa det generella kravet på en arbetsgivare att en minskning av arbetskraften alltid i första hand skall gälla den del av verksamheten som bedrivs med visstidsanställda. Det fick dock anses vara ett tecken på att arbetsbrist inte förelåg, framhöll arbetsdomstolen, om arbetsgivaren samtidigt som han skar ner den ordinarie arbetsstyrkan i motsvarande mån ökade den tillfälligt anställda personalen. I målet ansågs inte utrett att den uppsagde arbetstagaren haft erforderliga kvalifikationer för korttidsbefattningarna eller att det i övrigt varit möjligt att omfördela arbetsuppgifterna på sådant sätt att arbetstagaren hade kunnat beredas fortsatt anställning. Se även AD 1984:82.

var möjligt. Arbetsgivaren kunde istället fritt välja att underlåta att ersätta vakan-
ser, tillgodose arbetskraftsbehov genom att utlägga arbete på entreprenad etc.

I målet AD 1983:125 fann arbetsdomstolen, att erbjudande om förlängd uppsä-
gningstid med fem och en halv månad var att likställa med erbjudande om ny-
anställning och således innebar en kränkning av en i turordningshänseende bättre
placerad arbetstagares företrädesrätt. Domstolen tillade dock, "att det inte kan
förhålla sig så att alla former av förlängning av uppsägningstiden omfattas av 25 §
anställningsskyddslagen. Det kan t ex vara fråga om en förlängning så kort tid att
det ter sig verklighetsfrämmande att se saken så att förlängningen innebär att nå-
gon annan arbetstagare med längre anställningstid går miste om ett arbetstillfälle."

Av AD 1983:125 framgår, att en förlängning av uppsägningstid som
framstår som ett alternativ till exempelvis ett vikariat kan vara att anse som
ett kringgående av företrädesrätten. Av domskälen kan man dra slutsat-
sen, att företrädesrätt gäller där fråga inte är om en helt obetydlig tidsbe-
gränsad anställning.⁸ Det har dock ifrågasatts om företrädesrätten gäller
där nyanställningen avser praktikarbete i samband med viss utbildning.
Sådan anställning är ju betingad av utbildningsbehovet hos en viss individ;
de företrädesberättigade kan inte anställas i denna anställningsform och
på samma villkor och det vore orimligt om praktisk utbildning i företag
helt stoppades p g a att det fanns personer med företrädesrätt till ny an-
ställning.⁹ Arbetsgivaren kan vidare, med hänsyn till kravet på att arbets-
tagaren för rätt till återanställning skall ha tillräckliga kvalifikationer, an-
ställa arbetstagare för arbetsuppgifter som kräver särskilda kunskaper en-
ligt 5 § 1 p eller tills vidare oaktat företrädesberättigade arbetstagare
finns. Avser anställningen tillfällig arbetsanhopning kan vidare viss före-
trädesberättigad arbetstagare vara utesluten från densamma p g a att den
särskilda begränsningsregeln i 5 § 3 p LAS II annars skulle överskridas.¹⁰
Företrädesrätten gäller inte heller när arbetsgivaren tillsätter en tjänst med
en arbetstagare som tillhör undantagskretsen i 1 § LAS — t ex med bered-
skapsarbetare eller ungdomslag.¹¹

8 Jfr dock vad som nedan sägs om vilka arbetserbjudanden arbetstagaren är
skyldig att acceptera. Det torde vidare inte vara ovanligt att kortare vikariat
undantas från företrädesrätten genom regler i kollektivavtal etc. Enligt kol-
lektivavtalet på den kommunala sektorn, AB 80, gäller således inte företrä-
desrätten vikariat med en beräknad varaktighet om högst fjorton dagar.

9 Se Källström, Eleven på arbetsplatsen s 240 f och AD 1933:101, som avsåg
tillämpningen av företrädesrättsregler i kollektivavtal.

10 Sådan arbetstagare måste rimligtvis anses behålla sin plats i turordningen
med avseende på eventuella senare arbetserbjudanden.

11 Lunning s 349 och AD 1979:145.

Det sagda har avsett arbetsgivarens skyldighet att erbjuda arbetstillfällen till företrädesberättigade arbetstagare. En annan fråga, där de tidsbegränsade anställningarna aktualiseras på särskilt sätt, är vilka arbetserbjudanden arbetstagaren är skyldig att acceptera, vid äventyr att företrädesrätten annars går förlorad — jämför 27 § 3 st LAS II. I propositionen till 1974 års anställningsskyddslag uttalade departementschefen att man vid bedömningen av vilka arbetserbjudanden som kunde anses skäligen fick utgå från de regler som gäller ifråga om villkoren för stöd vid arbetslöshet.¹² Hänsyn skall bl a tas till arbetstagarnas yrkesvana och förutsättningar för arbetet ävensom personliga förhållanden. Uttaladerna är knapphändiga och lämnar bl a öppet i vad mån arbetsgivaren genom dylika arbetserbjudanden kan ändra sysselsättningsgrad för arbetstagaren — exempelvis erbjuda en tidigare heltidsanställd halvtidstjänst.¹³ Klart är att företrädesrätten inte är begränsad till samma anställningsform som tidigare. En arbetstagare som tidigare varit vikariatsanställd kan således göra gällande sin företrädesrätt till en tillsvidareanställning osv. Av särskilt intresse är i vad mån tidsbegränsade anställningar kan anses utgöra skäligen arbetserbjudanden och således enligt 27 § 3 st medföra att företrädesrätten förfaller vid ett avvisande från arbetstagarens sida.¹⁴ Följande rättsfall synes här vara av särskilt intresse.

AD 1979:140 avsåg tillämpningen av Åkeriavtalets provanställningsregel, som innebär att sex månaders provanställning med fjorton dagars löpande uppsägningstid presumeras vid varje ny anställning. Arbetsdomstolen (maj) ansåg, att reduceringen av företrädesrätten till en provanställning på dessa villkor fick anses innebära en sådan urholkning av anställningsskyddet att avtalets bestämmelser måste tolkas så att de inte medgav provanställning då arbetstagaren hade företrädesrätt till den nya anställningen. Om något annat varit avsikten hade detta måst komma till tydligt uttryck i avtalstexten.

Målet AD 1982:158 avsåg frågan om en tidigare under flera år tillsvidareanställd

12 Prop 1973:129 s 168. Se vidare exempelvis Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning och Christensen, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsrätten i utveckling s 81—95.

13 Jfr Lunning s 355 och AD 1984:82.

14 En annan och särskild fråga som inte behandlas här är i vad mån arbetsgivaren skall upplysa arbetstagaren om att ett avböjande av visst arbetserbjudande kan medföra förlust av företrädesrätten — se Christensen, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsrätten i utveckling s 92.

chaufför som fått sluta p g a arbetsbrist kunnat avböja ett erbjudande om tre månaders visstidsanställning utan att därmed förlora sin företrädesrätt. Mot bakgrund av vissa uttalanden i förarbetena fastslog arbetsdomstolen (maj), att motiveringen till regeln i 27 § 3 st är att en annan ordning skulle bli alltför betungande för arbetsgivaren vilket skall förstås så att syftet med regeln är "att bespara arbetsgivaren det extra, ibland mycket omfattande arbete, som det innebär att tillfråga arbetstagare i sådana fall där de allmänt sett kan antas sakna intresse för den anställning som han har att erbjuda." Det avgörande skulle därför vara, om ett avböjande av visstidsanställningen kunnat anses utvisa att arbetstagaren var ointresserad av den fortsatta tillsvidareanställningen hos arbetsgivaren som nu var ifråga. Med hänsyn till att ett antagande av erbjudandet om visstidsanställning skulle inneburi att arbetstagaren riskerat att gå miste om erbjudandet om tillsvidareanställning under den tid visstidsanställningen varat, fann arbetsdomstolen, att ett avböjande av erbjudandet inte kunde anses peka på sådant ointresse. Arbetsdomstolen fann därför att erbjudandet inte skäligen bort godtas och att avböjandet därför inte heller medfört att företrädesrätten gått förlorad.

AD 1979:140 kan återopas till stöd för att ett erbjudande om provanställning inte är ett sådant rimligt arbetserbjudande vars avvisande medför förlust av företrädesrätten. Skälet härför är att företrädesrätten i så fall reduceras till det mycket begränsade anställningsskydd som följer med provanställning. Vidare kan noteras uttalanden i förarbetena där det förutsatts att provanställning endast undantagsvis är tillåten där arbetstagaren tidigare arbetat hos arbetsgivaren.¹⁵

AD 1982:158 är intressant inte minst p g a det principiella synsätt arbetsdomstolen anlagt vid prövningen. Man synes ha ansett regeln i 27 § 3 st betingad av praktiska synpunkter med avseende på arbetsgivarens handläggning av företrädesrättsfall och mindre som en regel avsedd att begränsa arbetstagarens möjligheter att välja bland flera arbetserbjudanden.¹⁶

Ur vår synpunkt intressantast är dock att man av målet kan dra slutsatsen, att erbjudanden om kortare tidsbegränsad anställning många gånger inte är att anse som skäligt arbetserbjudande. Vid bedömningen torde arten av arbetstagarens tidigare anställning hos arbetsgivaren vara av betydelse.

15 Se prop 1981/82:71 s 50.

16 Se även AD 1984:14. Jfr Lunning s 369, som ger uttryck för en uppfattning av regelns funktion som synes mindre förmånlig för arbetstagaren. Se även Eklund s 177. En diskussion av syftet bakom regeln i 27 § 3 st finns även hos Christensen, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsrätten i utveckling s 88 f.

delse. Man kan inte utan vidare utgå ifrån att utgången blivit densamma om arbetstagaren istället haft en endast drygt ettårig anställning bakom sig — kanske i form av upprepade vikariat.

Arbetsdomstolens refererade praxis och uttalandena i förarbetena leder sammantaget till att bedömningen av vad som skall anses vara skäliga arbetserbjudanden under alla omständigheter, och trots tidigare nämnda propositionsuttalanden, är betydligt mildare än praxis vid tillämpningen av arbetslöshetsförsäkringen.¹⁷

I bedömningen av om ett anställningserbjudande är rimligt eller inte ingår även arbetstagarens personliga förutsättningar att anta erbjudandet. Ett i övrigt skäligt arbetserbjudande kanske kan avvisas med hänsyn till att arbetstidens förläggning etc ur den enskilde arbetstagarens synvinkel gör arbetet olämpligt. Det kan naturligtvis även vara så att arbetstagaren p g a personliga förhållanden är tillfälligt förhindrad att anta arbetserbjudandet vid den tidpunkt arbetsgivaren önskar. Arbetsgivaren kan inte ställa krav på att arbetstagaren skall stå till hans omedelbara förfogande, utan arbetstagaren har enligt 27 § 2 st LAS II rätt till skäligt rådrum innan han tillträder anställningen. Vid bedömningen av vad som utgör skäligt rådrum skall enligt uttalanden i förarbetena hänsyn tas till båda parter intressen.¹⁸ I den mån arbetsgivarens intresse av att anställningen kan tillträdas mer eller mindre omgående anses överväga innebär detta inte nödvändigtvis att arbetstagarens företrädesrätt förfaller. Om arbetstagaren haft fog för sin begäran att få tillträda anställningen senare kvarstår istället företrädesrätten för resten av perioden. Det sagda kan illustreras med rättsfallet AD 1983:9.

Målet avsåg frågan huruvida en arbetsgivare, som vid nyanställning förbigått en arbetstagare som p g a förestående militärtjänstgöring inte kunde tillträda tjänsten förrän efter åtta månader, hade brutit mot 27 § LAS. Arbetsgivaren ansågs ha beaktansvärda skäl för att kräva att tjänsten tillträdades mer eller mindre omgående. Arbetsdomstolen anförde, att det ”av såväl lagtext som förarbeten framgår, att (—) avgörande är möjligheten att tillträda anställningen, och därmed måste avses

17 Se Christensen, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställnings-skyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsrätten i utveckling s 92 f. Som där påpekats torde dock denna praxis bygga på de handläggningsrutiner som föregår rapportering av arbetsvägransfall och som innebär att flera avvisanden normalt accepteras innan rapport sker. Se även Christensen, Avstängning från arbetslöshetsersättning s 188 ff.

18 Prop 1973:129 s 168.

att anställningen faktiskt skall tillträdas. Och ingenting talar för att lagstiftaren avsett att arbetsgivaren skulle vara skyldig att anställa den företrädesberättigade om denne därvid skulle behöva ersättas av en vikarie under en längre tid." Något brott mot företrädesrättsreglerna ansågs följaktligen inte föreligga.

Rättsfallet är av särskilt intresse om man ser till användningen av tidsbegränsade anställningar, eftersom den uppfattning om företrädesrätten som där förespråkats kan sägas motverka uppkomsten av vikariatsanställningar.¹⁹

Slutligen gäller att arbetstagaren måste ha anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren innan den kan återopas.²⁰ Undantag gäller för den situationen att arbetsgivaren i uppsägningshandling eller besked underlåtit att erinra arbetstagaren härom.²¹ I samband med införandet av nya anställningsskyddslagen föreslogs ett avskaffande av kravet på anmälan.²² Departementschefen fann emellertid att detta skulle vara förenat med avsevärda olägenheter och kravet bibehölls.²³ Sådan anmälan behöver dock inte ske i anslutning till anställningens upphörande utan kan i princip ske när som helst under den period företrädesrätten gäller. Om arbetstagaren dröjer med att anmäla intresse, riskerar han självfallet att gå miste om arbetserbjudanden under tiden före det anmälan gjorts. Reglerna om företrädesrätt är vidare semidispositiva, och det förekommer att man i kollektivavtal anger viss tid för anmälan vid äventyr att företrädesrätten annars går förlorad.²⁴

Den enda sanktion som drabbar en arbetsgivare som åsidosatt företrädesrättsreglerna är skadeståndsskyldighet enligt gängse regler i 38 §. Arbetstagaren kan inte enligt anställningsskyddslagens regler tilltvinga sig en ny anställning.²⁵ Intressanta i sammanhanget är arbetsdomstolens domskälsvis gjorda uttalanden i AD 1982:158 (ref ovan), att en arbetsgivare

19 Jfr Lunning i Fortsatt lagstiftningsarbete, Arbetsrättens utveckling, Arbetslivscentrum 1982 s 135 f.

20 Jfr dock AD 1984:14, där anspråk på företrädesrätt ansågs ha skett genom arbetstagaridans förhållningssätt i den anknytande uppsägningsstivsten.

21 Jfr uttalanden i prop 1981/82:71 s 138 f.

22 Ds A 1981:6 s 86 och 304 f.

23 Prop 1981/82:71 s 102.

24 Se exempelvis AB 80 § 2 p 3 f, enligt vilket anmälan skall ha skett inom en månad från anställningens upphörande.

25 Annorlunda beträffande statligt reglerade tjänster. Företrädesrätt prövas där genom besvär över beslutet om tjänstetillsättning. Vid bifall skall den företrädesberättigade istället tillsättas på tjänsten — jfr SAV 1982 A 17 s 47.

som åsidosatt företrädesrätten inte kan åläggas skadestånd, om det i efterhand med säkerhet kan konstateras att arbetstagaren inte skulle ha velat acceptera anställningen.²⁶

Reglerna om företrädesrätt är semidispositiva och avvikande regler i kollektivavtal är synnerligen vanliga.²⁷ En redovisning av denna reglering skulle föra alltför långt med tanke på att dessa regler ju även — och kanske främst — är tänkta för tillsvidareanställd arbetskraft. Här skall dock nämnas, att det i kollektivavtal inte är ovanligt, att man begränsat rätten till återanställning för just arbetstagare i tidsbegränsade anställningsformer, liksom att man undantagit erbjudanden om vissa tidsbegränsade arbeten från företrädesrätten.²⁸ Särskilt inom kulturområdet har de krav på mångfald och genomströmning av arbetstagare som verksamheten ansetts ställa inte bara resulterat i en flora av tidsbegränsade anställningsformer utan även i regler som undantar dessa korttidsanställda arbetstagare från företrädesrätt.²⁹

Också på den statligt reglerade sektorn har numera företrädesrätten för flertalet arbetstagare delvis reglerats i kollektivavtal.³⁰ Vissa grundläggande kompletteringar till anställningsskyddslagen har dock gjorts i 9 kap LOA. Bl a framhålls där, att företrädesrätten kan få stå tillbaka för det grundlagsfästa kravet på saklig grund vid tjänstetillsättning, se 9:1 3 st, 4:3 1 st LOA och 11:9 RF.³¹ Enligt 9:2 LOA gäller företrädesrätt vidare inte till högre tjänst och anmälan om intresse av företrädesrätt skall enligt 9:3 1 st ske skriftligen för att vara giltig.³² Enligt motivuttalanden skall vidare en arbetstagare som enligt reglerna om förening av tjänst har förenat en högre och en lägre tjänst men p g a arbetsbrist fått lämna den högre tjänsten, få

26 Jfr vidare om skadestånd Lunning s 363 f.

27 Se exempelvis Ds A 1981:6 s 47 ff.

28 Jfr beträffande undantag för tidsbegränsat anställda kollektivavtal inom byggnadsbranschen, där företrädesrätten avtalats bort för alla arbetstagare oberoende av anställningsform och elinstallations- och röravtalet där tidsbegränsat anställda inte tillerkännes företrädesrätt. Beträffande undantag för tillfälliga arbetserbjudanden, se AB 80 § 12 p 7.

29 Jfr Ds A 1981:6 s 50 och exempelvis avtal mellan Teatrarnas riksförbund och Svenska Teaterförbundet.

30 S k TurA-S, se SAV 1984 A 11.

31 Jfr Lunning s 230 f.

32 Se vidare SAV 1982 A 17 s 42 f och 1983 A 13 s 2. Krav på skriftlig form diskuterades även för arbetsmarknaden i allmänhet men avvisades, se prop 1981/82:71 s 102.

behålla sin företrädesrätt till nyanställning på den högre tjänsten trots att han är anställd på den lägre tjänsten.³³ — Beträffande vissa särskilda grupper av arbetstagare i statligt reglerade anställningar regleras alltså vissa företrädesrättsfrågor i specialförfattningar.³⁴

I samband med frågan om efterskydd vid tidsbegränsade anställningar kan slutligen anmärkas, att det kan ifrågasättas om tidigare upprepade viss-tidsanställning någon gång skulle kunna medföra att arbetstagaren kunde åberopa medbestämmandelagens regler om föreningsrättsskydd gentemot arbetsgivaren i en återanställningssituation. Reglerna om skydd mot föreningsrättskränkning gäller normalt inte arbetssökande. Emellertid har arbetsdomstolen i sin tidigare praxis fastslagit, att arbetssökande, som sedan en längre tid haft upprepade säsonganställningar hos en och samma arbetsgivare, omfattas av föreningsrättsskyddet — se AD 1935:17, 1944:96 och 1959:10.³⁵ I förarbetena till den tidigare anställningsskyddslagen uttalades, att en vägran att återanställa en arbetstagare med företrädesrätt skulle kunna utgöra föreningsrättskränkning.³⁶ Dessa uttalanden har dock — åtminstone såsom arbetsdomstolen uppfattat saken i AD 1982:16 — tonats ner i förarbetena till medbestämmandelagen så att det föreningsrättsliga skydd som åsyftas skulle vara det som indirekt följer av just anställningsskyddslagens företrädesrättsregler och de sanktioner som knutits härtil.³⁷

33 Prop 1974:174 s 68.

34 Jfr exempelvis F (1984:112) om vissa turordningsfrågor för skolledare och försäkringskassanställda m fl.

35 Den tidigare uppmärksammade frågan om skillnaden mellan egentliga säsonganställningar och tillsvidareanställningar med säsongmässiga avbrott förtjänar dock särskilt övervägande här. De nämnda målen avser en tidsperiod när frågan om vilken anställningsform som gällde inte hade samma betydelse som nu. Det kan ifrågasättas om arbetstagarna i målen verkligen var säsonganställda och inte endast permitterade mellan säsongerna — jfr arbetsdomstolens uttalanden i AD 1982:16.

36 Prop 1973:129 s 166.

37 Jfr prop 1975/76:105 bil 1 s 344. I målet AD 1982:16 ansåg arbetsdomstolen, att det inte kunde vara fråga om föreningsrättskränkning av en sommargårdsarbetare, som hade varit anställd hos arbetsgivaren de två närmast föregående säsongerna i tillhoppa drygt fyra månader. Arbetstagaren uppfyllde inte de krav på företrädesrätt som gäller enligt anställningsskyddslagen.

3.6 Kontrollen av tidsbegränsade anställningar

I samband med anställningsskyddslagens införande 1974 intogs både i denna lag och i andra författningar regler om inflytande och kontroll av arbetsgivarnas anställningspolitik för arbetstagarorganisationer och arbetsmarknadsmyndigheter. I anställningsskyddslagen infördes regler om varsel och överläggningar med facklig organisation och i främjandelagen gavs regler om inflytande och kontroll för både fackliga organisationer och arbetsmarknadsmyndigheterna. Förtroendemannalagen innebar givetvis även den ett stöd för och en förstärkning av den fackliga verksamheten på arbetsplatserna över huvud.¹ Såvitt gällde tidsbegränsade anställningar bestod den starkaste kontrollmöjligheten för arbetstagarorganisationerna i att rätten att använda sådana anställningsformer begränsats, och att en vidsträcktare användning krävde överenskommelse med facket i kollektivavtalets form.

När anställningsskyddslagen infördes var de där intagna reglerna om arbetsgivarens skyldigheter att varsla och överlägga med kollektivavtalsbärande fackliga organisationer i olika situationer av stor vikt ur medbestämmandesynvinkel. Den självständiga betydelsen av dessa regler har emellertid avtagit i och med införandet av medbestämmandereformen. Medbestämmandelagens regler och frågan om förhållandet mellan dessa och de särskilda föreskrifterna i anställningsskyddslagen komplicerade emellertid även den rättsliga bilden.² Detta utgjorde bakgrunden till att man i direktiven särskilt gav anställningsskyddskommittén i uppdrag att överväga en samordning av förfarandereglerna i anställningsskyddslagen med medbestämmandelagens förhandlingsregler.³

I den departementspromemoria som föregick den nya anställningsskyddslagen föreslogs, att huvuddelen av reglerna om varsel och överläggning i anställningsskyddslagen skulle slopas och att man i stället i möjligaste mån skulle tillämpa förhandlingsreglerna i 11—14 §§ MBL. Särskilda regler om underrättelse och rätt till överläggning enligt den gamla modellen skulle behållas endast för fall av avsked eller uppsägning p g a personliga förhållanden av oorganiserade arbetstagare. I övriga fall skulle ar-

1 Prop 1974:88.

2 Jfr Ds A 1981:6 s 146 ff och prop 1981/82:71 s 86 ff ävensom AD 1977:89 (Volvomålet).

3 Dir 1977:102.

betstagarinflytandet helt utformas som ett fackligt inflytande enligt medbestämmandelagens regler. Enligt förslaget skulle således den enskilde arbetstagarens rätt till underrättelse och överläggning i personliga fall slopas i de fall arbetstagarorganisationen var fackligt organiserad. Arbetstagarens fackliga organisation fick i stället i dessa fall liksom när det gällde uppsägning p g a arbetsbrist eller permittering förhandla enligt 11—14 §§ MBL. När det gällde upphörandet av tidsbegränsade anställningar föreslogs emellertid en specialregel om skyldighet för arbetsgivaren att två veckor före besked enligt 15 § varsla den lokala arbetstagarorganisationen om arbetstagarinflytande, och rätt för den fackliga organisationen att påkalla överläggning. Särreglerna motiverades med att den uppskovsskyldighet som följer med förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen inte passade in i dessa sammanhang.⁴

I propositionen accepterades förslaget om en samordning med medbestämmandelagens förhandlingsregler endast såvitt gällde uppsägningar p g a arbetsbrist och vid permitteringar — se 29 § LAS II. När det gällde de s k personliga fallen, dit även besked om upphörande av tidsbegränsade anställningar inklusive provanställningar i princip räknades, menade departementschefen att något samordningsbehov egentligen inte förelåg. Här var rättsläget redan tidigare klart. De särskilda reglerna i anställningsskyddslagen var i princip exklusivt tillämpliga i dessa fall.

Förslaget att utmönstra den enskilde arbetstagarens rätt till personlig underrättelse och överläggning hade mött stark remisskritik. Lagstiftaren valde därför att för de personliga fallen i princip behålla den tidigare ordningen med underrättelse, varsel och överläggning enligt särskilda regler i anställningsskyddslagen.⁵

I följande avsnitt behandlas de regler i anställningsskyddslagen respektive främjandelagen som berör arbetstagarorganisationernas respektive arbetsmarknadsmyndigheternas insyn och kontroll över tidsbegränsade anställningar. Framställningen består i stort sett av en redogörelse för innehållet i lagtext och förarbeten. Någon rättspraxis av betydelse finns inte. Inte heller går jag in på någon bredare analys av de fackliga organisationernas inflytande på anställningspolitiken. Utgångspunkten för en sådan analys bör snarare vara medbestämmandelagen.

4 Jfr Ds A 1981:6 s 165 ff.

5 Jfr prop 1981/82:71 s 85 ff.

3.6.1 *Arbetstagarorganisationerna*

28—32 §§ LAS II innehåller regler om rätt till insyn i olika anställningsbeslut för de fackliga organisationerna på arbetstagsidan. Flera av dessa bestämmelser rör särskilt de tidsbegränsade anställningarna.

Enligt 28 § är arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal, skyldig att hålla den kollektivavtalslutande organisationen underrättad om de avtal om tidsbegränsade anställningar som ingås inom avtalsområdet. Under rättelseskyldigheten skall fullgöras gentemot den lokala motparten och gäller även under tillfälligt kollektivavtalslöst tillstånd. Om den beräknade anställningstiden är högst en månad behöver underrättelse dock inte lämnas.

I 29 § hänvisas ifråga om beslut om uppsägning p g a arbetsbrist, permittering och återintagning efter permittering till förhandlingsreglerna i 11—14 §§ MBL. Denna regel har betydelse för tidsbegränsade anställningar främst vid s k blandade anställningsformer samt vid permittering. Regleringen sammanfaller då med den för tillsvidareanställningar och kommer därför inte vidare att behandlas här.

Enligt 30 § är en arbetsgivare som enligt reglerna i 15 § skall lämna en arbetstagarbesked om att en tidsbegränsad anställning kommer att upphöra, skyldig att lämna varsel härom till den fackliga organisationen arbetstagaren tillhör. Varsel skall liksom underrättelse till arbetstagaren normalt ske två veckor före besked lämnas. Där anställningen är så kort att besked enligt 15 § skall lämnas när anställningen börjar skall varsel liksom underrättelse lämnas samtidigt med beskedet. Varslad arbetstagarorganisation har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den avsedda åtgärden under förutsättning att sådan överläggning begärts senast en vecka efter det att varslet lämnades. Lämnades varslet i samband med att anställningen ingicks skall överläggning dock begäras omgående. Överläggning medför ingen skyldighet för arbetsgivaren att uppskjuta beskedet.

Skyldighet för arbetsgivaren att varsla lokal arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör föreligger enligt 31 § även för det fall arbetsgivaren avser att ge arbetstagaren besked om att provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i tillsvidareanställning. Även här skall varsel meddelas två veckor i förväg. Rätt till överläggning föreligger även i denna situation.

Enligt 32 §, slutligen, föreligger skyldighet för arbetsgivare, som avser att anställa viss arbetstagar när någon annan arbetstagar har företrädes-

rätt eller där flera företrädesberättigade finns, att förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11—14 §§ MBL.

Av de berörda lagreglerna utgör 28, 29, 31 och 32 §§ nyheter jämfört med tidigare anställningsskyddslag medan reglerna i 30 § i väsentliga hänseenden sammanfaller med redan tidigare gällande regler. Samtliga regler är såvitt gäller arbetstagarorganisationernas rättigheter semidispositiva och kan således ersättas genom reglering i kollektivavtal.

Reglerna i 28 § och i viss mån även 32 § skiljer sig från dem i 30 och 31 §§ i så måtto att de avser att tillförsäkra arbetstagarorganisationen ett inflytande över och insyn i arbetsgivarens beslut av mer allmän karaktär. Rätten till underrättelse enligt 28 § tillkommer därför den avtalsslutande fackliga organisationen. Även förhandlingar enligt medbestämmandelagens regler i den i 32 § reglerade situationen tillkommer ju normalt i första hand kollektivavtalsslutande facklig organisation. Reglerna i samband med upphörandet av tidsbegränsad anställning i 30 och 31 §§ har däremot i princip byggts upp efter samma mönster som motsvarande regler för personliga fall av uppsägning och avsked. Tillvaratagandet av den enskilde arbetstagarens intressen står i centrum och rätten till varsel och överläggning har därför tillagts den arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör oberoende av om det finns någon kollektivavtalsanknytning till arbetsgivaren.⁶

Rätten till underrättelse enligt 28 §, som i princip avser varje ingången tidsbegränsad anställning, infördes på propositionsstadiet. Avsikten är att kompensera vissa av de nackdelar som ur facklig synvinkel ansetts följa med den samtidigt föreslagna utvidgningen av rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer. Enligt den tidigare anställningsskyddslagen förelåg ingen motsvarande uppgiftsskyldighet i samband med ingåendet av tidsbegränsade anställningar. Flera av de typer av tidsbegränsade anställningar som nu regleras i anställningsskyddslagen krävde dock enligt den gamla ordningen kollektivavtalsöverenskommelse. Härigenom fick arbetstagarorganisationerna ett naturligt inflytande över användningen av sådana anställningar, dels genom de förhandlingar som föregår en kollektivavtalsreglering, dels direkt genom den avtalade ordningen. På LO-sidan var det vanligt med kollektivavtal där fackets godkännande krävdes för varje enskilt fall av tidsbegränsad anställning. I många kollektivavtal fanns vidare föreskrifter om skyldighet för arbetsgivaren att i samband

6 Jfr prop 1981/82:71 s 91 och 140.

med nyanställning tillställa organisationen anställningsbevis vari bl a anställningsform skulle anges. Det var kritiken från fackligt håll av att dessa kontrollmöjligheter skulle bortfalla vid en direkt lagreglering som föranledde departementschefen att föreslå reglerna i 28 §. Det ansågs vara ett berättigat "fackligt intresse att så nära som möjligt kunna följa arbetsgivarnas tillämpning av lagreglerna och kontrollera att de inte missbrukas".⁷ Arbetsgivarens underrättelseskyldighet enligt 28 § medger en kontroll av anställningsformsreglernas tillämpning i enskilda fall och således möjlighet att exempelvis överväga begäran om tillsvidareförklaring redan på ett tidigt stadium. Men de ger också, särskilt som de i princip omfattar alla tidsbegränsade anställningar, en möjlighet att fortlöpande följa arbetsgivarens anställningspolitik såvitt gäller användandet av olika anställningsformer och därmed underlag för inflytande på anställningspolitiken i stort genom förhandlingsreglerna i medbestämmandelagen.⁸ Reglerna har vidare ansetts ha den positiva bieffekten att frågan om anställningsform uppmärksammas ordentligt i samband med anställningens ingående.⁹

Med hänsyn till den belastning underrättelseskyldigheten kan innebära för arbetsgivaren har korttidsanställningar undantagits. Att underrätta om anställningar med en beräknad varaktighet av högst en månad har ansetts "överdrivet byråkratiskt och nästintill meningslöst".¹⁰ Med hänsyn till att underrättelseskyldigheten i princip skall fullgöras i anknytning till anställningens ingående är det den beräknade varaktigheten vid anställningstillfället som i första hand blir avgörande. Där det först i efterhand står klart att anställningen kommer att få längre varaktighet skall underrättelseskyldigheten fullgöras så snart omständigheterna utvisar att anställningen kommer att vara längre än en månad.¹¹

Underrättelse enligt 28 § skall tillställas den arbetstagarorganisation som är arbetsgivarens motpart i lokala förhandlingar på avtalsområdet. Det saknar betydelse om den arbetstagarorganisationen avser är oorganiserad eller tillhör en annan organisation.¹² Gäller inget kollektivavtal för arbetet föreligger inte heller någon underrättelseskyldighet för arbetsgivaren.

7 Prop 1981/82:71 s 53.

8 Prop 1981/82:71 s 53. Se även Lunning s 375.

9 Jfr avsnittet 3.3 ovan.

10 Se prop 1981/82:71 s 53 f.

11 Jfr prop 1981/82:71 s 142.

12 Prop 1981/82:71 s 142.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin underrättelseskyldighet enligt 28 § blir han i princip skadeståndsskyldig enligt reglerna i 38 § LAS.¹³ Arbets- tagarorganisationen kan då tillerkännas allmänt skadestånd. Facklig organisation som vill föra sådan talan, skall iaktta de frister som anges i 41 § LAS II. Tiden för underrättelse till arbetsgivaren om kravet räknas i dessa fall i princip från tidpunkten för anställningens ingående.¹⁴

Införandet av underrättelseskyldigheten i 28 § har av departementsche- fen framhållits som en utvidgning av det fackliga inflytandet jämfört med tidigare.¹⁵ Medan underrättelseskyldigheten enligt kollektivavtal ofta endast avsåg de särskilda former av tidsbegränsad anställning som där avta- lats och den tidigare anställningsskyddslagen inte föreskrev någon upplys- ningsskyldighet alls, avser reglerna i 28 § i princip alla typer av tidsbegrän- sade anställningar med undantag för korttidsanställningar. Det förefaller emellertid ur allmänt facklig synpunkt vara en allvarlig brist att underrät- telseskyldighet enligt 28 § endast föreligger i kollektivavtalsreglerade för- hållanden. Oorganiserade arbetsgivare som inte är bundna av kollektivav- tal har således ingen skyldighet att fortlöpande lämna uppgifter om sin an- vändning av tidsbegränsade anställningsformer.¹⁶ Det finns skäl att tro att behovet av kontroll av användningen av tidsbegränsade anställningar är särskilt stort beträffande just dessa arbetstagare.¹⁷

Reglerna i 28 § är semidispositiva och i många kollektivavtal har man behållit från anställningsskyddslagen avvikande regler om ingåendet av tidsbegränsade anställningar. De kan avse krav på fackets godkännande före anställningens ingående eller ordningsregler om utfärdandet av an- ställningsbevis etc.¹⁸

Reglerna i 28 § är tillämpliga även på statligt reglerade anställningar. I flertalet fall föreligger här enligt reglerna i 17 § anställningsförordningen skyldighet att utfärda skriftligt anställningsbevis vari anställningstid och anställningsform skall anges. Underrättelseskyldigheten enligt 28 § kan då enligt SAVs anvisningar fullgöras genom att arbetstagarorganisationer- na tillställs en kopia av anställningsbeviset.¹⁹

13 Jfr avsnittet 3.7.2 nedan.

14 Se prop 1981/82:71 s 172 f.

15 Se prop 1981/82:71 s 54 — jfr även Lunning s 375.

16 Jfr dock 7 § LAFÅ — se vidare avsnittet 3.6.2 nedan.

17 Se Ds A 1981:6 s 128 (uttalanden till alternativ III avseende tidsbegränsade anställningsformer).

18 Jfr avsnittet 3.4.9 ovan.

19 Jfr SAV 1982 A 17 s 37.

Reglerna i 30 och 31 §§ avser upphörandet av tidsbegränsade anställningar i allmänhet respektive upphörandet av provanställningar. 31 § infördes samtidigt med den lagreglerade provanställningsmöjligheten. Förfarandet enligt såväl 30 som 31 § bygger dock på mönster från den äldre anställningsskyddslagen — jfr 29 § 4 p LAS I. En väsentlig skillnad föreligger emellertid i förhållande till den tidigare regleringen. Varsel inför besked enligt 15 § skulle tidigare lämnas till den arbetstagarorganisation med vilken arbetsgivaren var eller brukade vara bunden av kollektivavtal. Enligt den nya anställningsskyddslagen skall varsel i stället lämnas till den arbetstagarorganisation som den berörde arbetstagaren tillhör oberoende av om kollektivavtal föreligger eller inte. Detta är samma modell för arbetstagarinflytande som den nya anställningsskyddslagen genomgående bygger på vad gäller anställningens upphörande p g a skäl som är knutna till den enskilda arbetstagarens personliga förhållanden. Reglerna är utformade för att tillvarata den enskilde arbetstagarens personliga intressen. Även överväganden av föreningsrättslig natur, särskilt intresset av att skydda fackliga minoriteter, ligger bakom reglernas utformning.²⁰ De intressen av mer allmän natur som den kollektivavtalsbärande organisationen kan ha i dessa sammanhang anses vara tillgodosedda genom reglerna i medbestämmandelagen.

Reglerna i 30 och 31 §§ är avsedda att ersätta MBLs regler om förhandlingsrätt i här berörda situationer.²¹ Överläggning äger endast rum lokalt och avser, åtminstone i de fall som regleras i 30 §, normalt frågan om de i lagen angivna förutsättningarna för den tilltänkta åtgärden är uppfyllda eller inte, dvs rättsfrågor. Överläggningarna har setts som ett led i det rättsliga tvisteförfarande som kan följa om överläggningarna slutar i oenighet.²² Överläggning om förestående avbrytande av provanställning enligt 31 § är dock i regel av något annorlunda karaktär, eftersom varken arbetsgivarens bedömning av om prövobehov förelegat eller skälen för att avbryta provanställningen normalt kan överprövas på rättslig väg.²³

Begäran om överläggning eller pågående överläggning utgör varken enligt 30 eller 31 § något hinder för arbetsgivaren att verkställa den planera-

20 Se prop 1981/82:71 s 91, 144 f och 146 ävensom Ds A 1981:6 s 170 och prop 1975/76:105 bil 1 s 360 f och 486 f.

21 Se prop 1981/82:71 s 146 och 147.

22 Prop 1981/82:71 s 90.

23 Jfr prop 1981/82:71 s 147 och avsnittet 3.4.7 ovan.

de åtgärden. 31 § anger inte såsom 30 § någon tid inom vilken överläggning skall begäras. Det ligger dock i arbetstagarens och hans organisations intresse att även i dessa fall begära överläggning snarast möjligt. Eftersom möjligheterna att rättsligt angripa arbetsgivarens beslut i dessa fall är begränsade är arbetstagaren och hans organisation i stort sett hänvisade till att genom övertalning få arbetsgivaren att återta sitt beslut. Detta sker naturligtvis lämpligen före det att provanställningen avbrutits.²⁴

Även enligt den äldre anställningsskyddslagen var arbetsgivaren skyldig att underrätta arbetstagarorganisation vid nyanställning där företrädesberättigad arbetstagarare fanns. Rätt till varsel och överläggning tillkom kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation enligt reglerna i 29 § 7 p, 31 och 32 §§ LAS I. Den nya regeln i 32 § LAS II skiljer sig från den tidigare ordningen genom att arbetsgivaren nu i stället skall förhandla på sätt anges i 11—14 §§ MBL. Reglerna i 13 § MBL innebär att det numera kan förekomma att även icke-kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation har förhandlingsrätt. Detta gäller emellertid endast om förhandlingarna särskilt rör medlem i sådan organisation, t ex avser frågan om viss arbetstagarare har tillräckliga kvalifikationer för en viss anställning.²⁵ Ännu en skillnad jämfört med tidigare är att förhandlingsskyldighet enligt 32 § inte föreligger, om det endast finns en företrädesberättigad arbetstagarare och fråga är om återanställning av denne.

Om arbetsgivaren åsidosätter sina skyldigheter enligt 32 § LAS II är det anställningsskyddslagens skadestands- och preskriptionsregler som skall tillämpas.²⁶

3.6.2 Arbetsmarknadsmyndigheterna

De regler i främjandelagen som direkt tar sikte på tidsbegränsade anställningar är 3 § 2 st, 7 § 4 p och 14 §.

Enligt 3 § 2 st skall arbetsgivarens skyldighet att varsla i samband med driftsinskränkning som berör minst fem arbetstagarare fullgöras minst sex veckor i förväg, där driftsinskränkningen medför att arbetstagarare som an-

24 Jfr prop 1981/82:71 s 147.

25 Jfr prop 1981/82:71 s 148.

26 Prop 1981/82:71 s 148.

ställt för viss tid, viss säsong eller visst arbete inte kan beredas fortsatt anställning i samband med att den tidigare anställningen upphör eller den nya säsongen skall börja.

Denna regel kvarstår oförändrad från tiden före nya anställningsskyddslagens tillkomst. På grund av den samordning med medbestämmandelagens förhandlingsregler som skett i arbetsbristsituationer har emellertid i 6 § införts en regel om att arbetsgivaren kan ersätta varsel enligt främjandelagen med en underrättelse till LAN om att arbetsgivaren påkallat eller avser att påkalla förhandlingar med stöd av 11 § MBL eller motsvarande bestämmelse i kollektivavtal om en sådan förändring i sin verksamhet som kan medföra driftsinskränkning.²⁷ En sådan underrättelse skall ske skriftligen och innehålla samma uppgifter som varsel.

För bedömningen av reglernas räckvidd såvitt gäller tidsbegränsade anställningar kan framhållas, att anställningsskyddslagen inte föreskriver förhandlingar i den situationen att tidsbegränsad anställning inte förnyas i anslutning till tidigare anställnings upphörande. Förhandlingsskyldighet i själva driftsinskränkingsfrågan kan emellertid följa direkt av medbestämmandelagens regler. Även varselskyldigheten i främjandelagen saknar direkta paralleller i anställningsskyddslagen. Underrättelse- och varselskyldighet föreligger ju där endast i de fall arbetstagararen är berättigad till besked enligt 15 §.

Reglerna i 7 § 4 p och 14 § LAFÅ avser en mer generell kontroll av tidsbegränsade anställningar.

Med stöd i 7 § 4 p kan LAN, när det anses påkallat, förelägga en arbetsgivare att lämna uppgift om förekomsten av tidsbegränsade anställningar på arbetsplatsen. Ett sådant föreläggande skall i princip föregås av yttranden från arbetsgivaren och berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och kan förenas med vite.

Regeln infördes 1982 efter förslag av anställningsskyddskommittén.²⁸ Syftet har varit att ytterligare stärka regeln i 14 § LAFÅ, vilket ansågs önskvärt mot bakgrund av de föreslagna utvidgningarna i möjligheterna att direkt enligt anställningsskyddslagen träffa avtal om anställning för begränsad tid.²⁹ I propositionen har senare understrukits att denna möjlighet till kontroll av användningen av tidsbegränsade anställningsformer

27 Se prop 1981/82:71 s 91 f och Ds A 1981:6 s 173.

28 Ds A 1981:6 s 322 f.

29 Ds A 1981:6 s 322 f och prop 1981/82:71 s 161.

är av särskild betydelse vad gäller kollektivavtalslösa arbetsplatser, vilka ju inte omfattades av den i propositionen föreslagna uppgiftsskyldigheten i 28 §.³⁰

Det antas i förarbetena att även införandet av obligatorisk platsanmälan har underlättat arbetsmarknadsmyndigheternas kontroll av olika anställningsformer.³¹

Enligt 14 § kan LAN förbjuda en arbetsgivare att ingå avtal om tidsbegränsad anställning eller inskränka arbetsgivarens möjlighet att träffa sådana avtal i vissa fall, nämligen om arbetsgivaren "vid upprepade tillfällen" avtalet om tidsbegränsad anställning i strid med anställningsskyddslagens regler om anställningsform. Enligt den tidigare lydelsen kunde LAN ingripa när en arbetsgivare i "väsentlig omfattning" åsidosatt anställningsskyddslagens regler om anställningsform eller annars utnyttjat rätten att sluta avtal för begränsad tid "på sätt som strider mot god sed på arbetsmarknaden". Enligt propositionen skulle någon saklig skillnad inte vara avsedd. Det handlar bara om "en något annorlunda formulering".³² En klar skillnad jämfört med tidigare är att LAN kan ingripa endast där den berörda arbetstagaren inte har väckt talan mot arbetsgivaren. Denna begränsning motiveras i propositionen på följande sätt:

"Det har bedömts olämpligt att länsarbetsnämnderna går in i frågor som kan underkastas domstols prövning. Länsarbetsnämndernas ingripanden bör därför ta sikte på fall som i praktiken inte kan angripas med stöd av de arbetsrättsliga reglerna, t.ex. mot en arbetsgivare, vars anställda inte vågar eller vill medverka till lagföring för brott mot 4 § första stycket".³³

Även på denna punkt kan man konstatera att den nya anställningsskyddslagen betonar mer traditionella rättsliga lösningar och den enskilde arbetstagarens rätt på bekostnad av en mer generell kontroll.

Det är väl känt att arbetsmarknadsmyndigheterna har varit obenägna att utnyttja de möjligheter till tvång som främjandelagen erbjuder. 14 § har, såvitt erfarits, över huvud inte tillämpats.³⁴ Det är naturligtvis möjligt att den nu införda uppgiftsskyldigheten i 7 § 4 p leder till att LAN i framtiden får ett bättre underlag för dylika ingripanden.

30 Prop 1981/82:71 s 161. Jfr avsnittet 3.6.1 ovan och Lunning s 376 f.

31 Se Ds A 1981:6 s 122. Jfr kap 4 nedan.

32 Prop 1981/82:71 s 50.

33 Prop 1981/82:71 s 160 f.

34 Jfr Schmidt, Löntagarrätt s 110 not 26 a. Se även Cederskär-Jönsson, Främjandelagen i teori och praktik, tillämpningsuppsats, stencil, Lunds universitet 1980.

3.7 Rättsföljder vid otillåten tidsbegränsad anställning

De rättsföljder som kan komma ifråga enligt anställningsskyddslagen i de fall en anställning begränsats i strid med reglerna om anställningsform är tillsvidareförklaring och skadestånd.

Tillsvidareförklaring regleras i 36 och 4 §§ LAS II och kan endast begäras av arbetstagaren. Intill dess domstol meddelat sådan förklaring behåller anställningen sin avtalade karaktär — förutsatt naturligtvis att arbetsgivaren och arbetstagaren inte kommer överens om något annat.

Arbetstagaren kan vidare med stöd av reglerna i 38 och 39 §§ LAS II begära skadestånd av arbetsgivaren för brott mot reglerna om anställningsform.

Särskilda regler om preskription har intagits i 40—42 §§.

Av de nämnda reglerna är endast preskriptionsbestämmelserna semidispositiva enligt 2 § 2 st LAS II. Av arbetsdomstolens tidigare rättstillämpning — se AD 1978:55 — framgår emellertid att lagens semidispositivitet såvitt gäller reglerna om anställningsform medför, att också frågan om rättsföljden av brott mot reglerna kan regleras i kollektivavtalet.

En närliggande fråga som förtjänar viss uppmärksamhet är i vilken utsträckning det är möjligt för den enskilde arbetstagaren att avstå från sina rättigheter att påtala en otillåten tidsbegränsad anställning. Det följer av 2 § 1 st LAS II att arbetstagaren inte genom enskilt avtal kan inskränka sina rättigheter för framtiden, dys exempelvis i samband med anställningens ingående eller ens senare under anställningen med bindande verkan avstå från att påtala att den avtalade begränsningen varit otillåten. Annorlunda har det emellertid ansetts vara när saken gäller rättigheter som redan aktualiserats. Detta torde innebära, att en arbetstagare efter det att anställningen upphört i enlighet med det lagstridiga avtalet eller i samband härmed, kan förklara sig acceptera detta. En sådan förklaring torde vara bindande även om någon särskild ersättning för lagbrottet inte ingår i uppgörelsen.¹

Reglerna om tillsvidareförklaring och därtill hörande preskriptionsre-

1 Jfr till det sagda exempelvis prop 1973:129 s 232 och 193, Ds A 1981:6 s 75 f, Lunning s 61 ff och exempelvis AD 1983:141 och 1983:74. Jfr vidare vad som sagts ovan om anställningens upphörande genom överenskommelse i avsnitten 3.2.1 och 3.5.

gel kommer att behandlas i avsnittet 3.7.1 medan reglerna om skadestånd och preskription av sådan talan behandlas i avsnittet 3.7.2. I synnerhet skadeståndsreglerna har i stor utsträckning samma innehåll oberoende av anställningsform. Endast de frågeställningar som särskilt rör de tidsbegränsade anställningsformerna kommer att behandlas här. För en samlad och mera heltäckande beskrivning av reglerna hänvisas till andra framställningar.²

Det finns ett par frågor som kan aktualiseras oberoende av hur arbetstagen bestämt sin talan i visst fall, dvs oberoende av vilken rättsföljd saken gäller.

Den första avser frågan vilka grunder arbetsgivaren i efterhand kan åberopa till stöd för att tidsbegränsad anställning varit tillåten i ett enskilt fall. Frågan om en tidsbegränsad anställnings tillåtlighet avgörs naturligtvis med ledning av de regler som behandlats ovan i avsnittet 3.4. Av betydelse är även de regler som beskrivits ovan i avsnittet 3.3 om anställningens ingående. Reglerna är så utformade att arbetsgivaren i praktiken många gånger kan åberopa flera alternativa grunder för att tidsbegränsa en anställning.³ Vid anställningens ingående torde arbetsgivaren ha frihet att välja vilken av flera tillåtna tidsbegränsade anställningsformer han vill använda, exempelvis vikariat eller ferieanställning.⁴ Vid en prövning i efterhand torde emellertid endast begränsningar som kan anses omfattade av anställningsavtalet kunna åberopas. Att avgöra vad som kan anses avtalat är inte helt lätt.⁵ Arbetsdomstolen har i AD 1983:113 haft att ta ställning till vilka skyldigheter arbetsgivaren har att vid anställningens ingående precisera grunden för tidsbegränsningen.

Målet avsåg visstidsanställning av journalist och arbetsdomstolen konstaterade, att arbetsgivaren måste klargöra för arbetstagen att det rör sig om en anställning för begränsad tid. Gäller det provanställning skall det på motsvarande sätt klargöras. Däremot torde man, enligt arbetsdomstolen, inte med stöd av lagtext eller förarbeten alltid kunna kräva att arbetsgivaren uttryckligen preciserar vilket lagrum som åberopas till stöd för den tidsbegränsade anställningen.

Härav torde man kunna dra slutsatsen, att om endast viss tid angivits så har arbetsgivaren i efterhand en ganska stor frihet att välja hur han vill

2 Se exempelvis Lunning och Bylund m fl om anställningsskyddslagen och i övrigt process- och skadeståndsrättslig litteratur.

3 Jfr exempelvis AD 1981:152 (slamsugning) och 1977:17 (rullande visstidsanställning hos statens historiska muséer).

4 Jfr Lunning s 94.

5 Jfr avsnittet 3.3 ovan.

motivera begränsningen. Den tidsbegränsade anställningen kan exempelvis ha utgjort anställning för tillfällig arbetsanhopning, ferieanställning eller anställning p g a arbetets särskilda beskaffenhet. Provanställning däremot är en så speciell anställningsform att det torde krävas att den särskilt avtalats i förväg. Beträffande vikariat har uppställts kravet att det redan vid anställningens ingående normalt skall anges för vilken arbetstagar eller befattning vikariatet gäller. Om arbetsgivaren på ett mera opreciserat sätt låtit arbetstagaren förstå att det behövts ersättare i verksamheten kan tillåtet vikariat inte anses föreligga. Däremot är det inte uteslutet att det kan anses föreligga en tillåten tidsbegränsad anställning för tillfällig arbetsanhopning, förutsatt att anställningens begränsade karaktär klart angivits mellan parterna. Kraven på arbetsgivaren att i förväg ange grunden för anställningen torde således ställas olika högt beroende på vilken anställningsform det gäller. Detta påverkar hans möjligheter att i efterhand bemöta en talan om otillåten tidsbegränsad anställning. Det kan ifrågasättas om även de uppgifter om den tidsbegränsade anställningen som arbetsgivaren kan ha lämnat till den kollektivavtalsbärande fackliga organisationen enligt 28 § på något sätt kan anses begränsa möjligheten att senare åberopa alternativa grunder för den tidsbegränsade anställningen. De uppgifter om grunderna för anställningen som arbetsgivaren kan ha lämnat enligt 28 § kan åtminstone antas få stor betydelse som bevismedel i en senare tvist. Även enligt 28 § är det dock oklart vilka krav på precisering av anställningens natur som kan ställas på arbetsgivaren. Har facket inte i samband med informationens lämnande krävt närmare besked i anledning av en uppgift om exempelvis visstidsanställning enligt 5 § 1 p är arbetsgivaren troligen oförhindrad att i en senare tvist alternativt hävda att det rörde sig om exempelvis ferieanställning.

Den andra frågan av betydelse både för tillsvidareförklaring och skadestånd gäller preskription. Preskriptionsinvändningar betraktas av arbetsdomstolen inte som invändningar om rättegångshinder utan beaktas i målet vid prövningen av själva sakfrågan — se exempelvis AD 1977:17, 1979:26 och 89 ävensom 1980:85. Till det sistnämnda målet finns fogat ett särskilt yttrande av ordföranden Lind, där denne närmare beskriver arbetsdomstolens syn på preskriptionsreglernas tillämpning.⁶ — För att invändning om preskription över huvud skall beaktas måste den framföras

6 Se även Fahlbeck, Förhandling som processföresättning (kommentar till 4:7 LRA), Rättegången i arbetstvister s 202 ff.

på ett tidigt stadium — se AD 1979:26 och 1980:85. I detta sammanhang bör också noteras, att arbetsdomstolen inte ställt särskilt stränga krav på precisering av yrkanden etc i samband med underrättelse enligt 40 § LAS för att anse ett preskriptionsavbrott föreligga.⁷

3.7.1 Tillsvidareförklaring

Om en arbetstagare anser att en avtalad tidsbegränsad anställning saknar erforderligt stöd, kan arbetstagaren vid domstol begära förklaring att anställningen i stället skall gälla tills vidare. En erinran härom har på lagrådets inrådan intagits i 4 § 1 st 3 p LAS II medan huvudstadgandet återfinns i 36 §.⁸

Enligt 36 § 2 st kan domstolen, efter yrkande härom, även interimistiskt besluta att anställningen skall bestå tills tvisten slutligt avgjorts. Om sådant interimistiskt beslut meddelas, har arbetstagaren rätt till lön och andra anställningsförmåner så länge anställningen består.

Om en arbetsgivare trots domstols tillsvidareförklaring vägrar acceptera att anställningen består, följer av 39 § att anställningen skall anses upplöst. Arbetsgivaren blir i stället skadeståndsskyldig enligt de särskilda reglerna härom i 39 §.⁹

Den arbetstagare som vill yrka tillsvidareförklaring skall enligt reglerna i 40 § 2 st underrätta arbetsgivaren härom inom en månad efter anställningstidens utgång och därefter — om enighet ej uppnåtts — inom två veckor från underrättelsetidens utgång, eller i förekommande fall inom två veckor efter avslutandet av fackliga förhandlingar, väcka talan vid domstol.

Försittes tidsfristerna har arbetstagaren enligt 42 § förlorat rätten att begära tillsvidareförklaring. — För skadeståndstalan gäller emellertid andra och längre preskriptionsfrister.¹⁰

Av 2 § 2 st LAS II framgår, att preskriptionsregeln i 40 § är semidisposi-

7 Jfr Lunning s 441 och där angivna rättsfall och vidare Fahlbeck, Förhandling som processförutsättning, Rättegången i arbetstvister s 204.

8 Jfr prop 1981/82:71 s 162 f och 173.

9 Jfr vidare avsnittet 3.7.2.

10 Jfr avsnittet 3.7.2.

tiv. Som nämnts i inledningen medför dock redan lagens semidispositivitet beträffande anställningsform att även frågan om rättsföljd av otillåtna tidsbegränsade anställningar kan regleras i kollektivavtal. På den statliga sidan finns viss författningsreglering som avviker från anställnings-skyddslagen. Denna behandlas sist i detta avsnitt.

De berörda reglerna innefattar väsentliga nyheter jämfört med tidigare anställningsskyddslag. Den avgjort viktigaste nyheten är, att ett anställningsavtal som ingåtts i strid med lagens regler om anställningsform således behåller sin ursprungligen avtalade karaktär. Anställningen kan först efter talan hos domstol förklaras gälla tills vidare. Tidigare gällde att en otillåten tidsbegränsad anställning automatiskt betraktades som en tillsvidareanställning utan mellankommande talan av arbetstagaren.¹¹ Lagen uppställde vidare ingen särskild preskriptionsfrist såvitt gällde arbetstagarens möjlighet att i domstol begära förklaring att anställningen alltjämt bestod.¹²

Tillämpningen av tidigare gällande regler vållade betydande svårigheter. Det finns, som framgår av det följande, skäl att här något beröra denna praxis.

Arbetsdomstolens rättsliga bedömning av den åtgärd som lett till att arbetstagaren fått sluta en anställning, som rätteligen varit att betrakta som en tillsvidareanställning, har uppvisat sådana variationer att något entydigt mönster knappast kan skönjas.¹³ Utgången har bl a dikterats av hur parterna bestämt sin talan. Enligt Lunning skulle normalt "valet stå (—) mellan ett domslut — varigenom domstolen förklarar att anställningen består, dömer ut ett eventuellt skadestånd för åsidosättandet av 5 § samt ett ekonomiskt skadestånd för vad arbetstagaren kan ha gått förlustig i lön m m under mellantiden — och ett domslut som går ut på att arbetsgivarens åtgärd har varit liktydig med ett felaktigt avskedande med de påföljder som detta kan medföra".¹⁴ Påföljden för ogrundat avskedande kan därvid vara såväl ogiltigförklaring av avskedandet som skadestånd beroende på hur talan formulerats.

Som exempel på rättsfall som bedömts enligt den förra modellen kan anföras AD 1979:148 (handelssekreterare), 1977:91 (sekreterare), 1975:84 (Sveriges Radio-målet), 1982:144 (överläkarmålet), 1976:88 (skolvärd) och 1976:23 (sågverk). I det sistnämnda fallet var dock fråga om presumptionsregelns tillämpning.

Exempel på mål där en otillåten tidsbegränsad anställnings upphörande i efter-

11 Jfr exempelvis AD 1976:88 — dock annorlunda 4:7 LOA.

12 Annorlunda dock beträffande statligt reglerade anställningar enligt 16:5 LOA — jfr vidare nedan.

13 Lunning, 4:e uppl s 91 ff.

14 Lunning, 4:e uppl s 94.

hand bedömts som ett avskedande är AD 1977:10 (ingenjör). Flertalet av de mål där avsked har ansetts föreligga har avsett situationer där anställningen — med stöd av presumptionsregeln i 4 § — ansetts gälla tills vidare redan från början. Här kan nämnas AD 1978:58 (resebyråtjänsteman) och 1976:65 (grillbarbiträde).¹⁵

I flera mål har arbetsdomstolen i stället bedömt brytandet av anställningen som en uppsägning — se AD 1976:80 (arbetsledare), 1976:81 (kioskbiträde), 1977:56 (elbranschen), 1978:13 (handelsresande), 1979:140 (chaufför) och 1980:113 (elbranschen).¹⁶ I de två förstnämnda fallen har presumptionsregeln tillämpats. I AD 1976:81, 1977:56, 1978:13 och 1979:140 synes dock saklig grund för uppsägning p g a arbetsbrist i och för sig ha ansetts föreligga.

I några mål har arbetsdomstolen utdömt ett gemensamt allmänt skadestånd för brott mot lagens regler om anställningsform och åsidosättandet av regler om uppsägning/avsked — se AD 1977:10, 1978:13 och 1980:113. Inte i något av målen förklarades anställningen samtidigt bestå, och i såväl AD 1977:10 som 1978:13 hade anställningarna brutits i förtid även i förhållande till den ursprungligen avtalade begränsningen.

I några av rättsfallen har arbetsdomstolen gjort uttalanden av mer generell karaktär angående hur ifrågavarande situationer rättsligt är att bedöma.

I AD 1978:58 ansågs det förhållandet, att arbetsgivaren hade utgått ifrån att beskedet till arbetstagaren om att anställningen skulle upphöra endast innebar ett konstaterande av att en vikariatsanställning löpte ut, sakna betydelse vid bedömningen av om beskedet i själva verket utgjort ett avskedande. Denna bedömning, fortsatte arbetsdomstolen, måste nämligen göras med utgångspunkt i de objektivt sett föreliggande omständigheterna och i hur arbetstagaren ifråga haft anledning att uppfatta situationen.

Enligt dessa uttalanden skulle således arbetsgivarens eventuella goda tro vid företagandet av en viss handling sakna betydelse för bedömandet av dess rättsliga innebörd och således även för om skadeståndsskyldighet i och för sig föreligger. En sådan principiell uppfattning är även förenlig med utgången i rättsfallet AD 1978:55. Vid fastställandet av det allmänna skadeståndets storlek i detta mål, tog arbetsdomstolen dock hänsyn till att bolaget trodde sig ha stöd i kollektivavtalet för att begränsa anställningen på det sätt som skedde samt till vissa andra förmildrande omständigheter, varför beloppet sattes jämförelsevis lågt. Även i AD 1976:23 tillmättes arbetsgivarens uppsåt avgörande betydelse för skadestandsberäkningen. Sedan arbetsdomstolen konstaterat, att arbetsgivaren inte handlat i någon avsikt att kringgå anställningsskyddslagens regler utan att det var en felaktighet av formell natur som föranlett att anställningen inte blivit den av bolaget avsedda och därmed inte kunnat bringas att upphöra på det sätt bolaget utgått ifrån, ansågs arbetstagaren ha blivit tillräckligt tillgodosedd genom att anställningen förklarades alltså bestå.

Redan de här anförda fallen visar att den tidigare ordningen orsakade

15 Jfr även AD 1977:92 (restaurangmusiker).

16 Jfr även AD 1976:30 (avsåg äldrelagens tillämpning).

problem vid tillämpningen och ibland gav upphov till mer eller mindre långsökta konstruktioner. Genom den nya ordningen har man velat undvika att en arbetsgivare, som i enlighet med avtalet tvingar anställningen att upphöra, vid en efterföljande bedömning i stället anses ha verkställt en uppsägning eller ett avskedande. Särskilt skadestånd för underlåtenhet att i dessa fall iaktta lagens formaliaregler för uppsägning och avsked har kritiserats som verklighetsfrämmande.¹⁷

Målet med nyordningen har varit att eliminera dessa svårigheter. Detta har väl också lyckats såvitt gäller anställningar där faktiskt avtalade begränsningar står i strid med reglerna om anställningsform. Dessa blir att bedöma enligt det ursprungliga anställningsavtalet så länge arbetsdomstolen inte har förklarat att de i stället skall gälla tills vidare.¹⁸ De tidigare problemen synes dock kvarstå beträffande anställningar som vid en bedömning i efterhand med stöd av presumtionsregeln i 4 § 1 st LAS II anses ingångna tills vidare fastän arbetsgivaren på mer eller mindre goda grunder varit av den uppfattningen att en begränsning avtalats. I dessa fall kan ju anställningen inte anses ha upphört enligt något avtal mellan parterna. Problemet ställs dock på sin spets endast om arbetsgivaren bringat anställningen till upphörande innan frågan om anställningsform är avgjord. Som framgått av den tidigare rättsfallsöversikten har flera av de hittills prövade fallen avsett just denna situation.¹⁹ I förarbetena till den nya anställningsskyddslagen finns vissa uttalanden som kan tjäna till vägledning även för hur sådana situationer skall bedömas i framtiden. Uttalandena avser den situationen att en anställning har upphört under oklara omständigheter och utmynnar i att något särskilt skadestånd för åsidosättande av formaliaregler, s k konsekvensfel, inte skall utdömas där en felbedömning skett i god tro.²⁰

Av regeln i 36 § — och även av 4 § 1 st — framgår, att det endast är arbetstagaren som kan begära domstols förklaring att en otillåten tidsbe-

17 Jfr prop 1981/82:71 s 82 f, 118 och 150. Beträffande kritiken se särskilt samma prop s 77 och 82 liksom Lunning, 4:e uppl s 92 f och Lunning s 421 ff.

18 Angående tidsbegränsade anställningar som ingåtts före den nya anställningsskyddslagens ikraftträdande, se 2 och 6 p övergångsbestämmelserna, prop 1981/82:71 s 110 och 158 samt Lunning s 151 och 419.

19 Se exempelvis AD 1978:58, 1976:80, 1976:81, 1976:23, 1976:30 och 1976:65 ävensom 1976:100.

20 Prop 1981/82:71 s 81 f. Jfr Lunning s 405 f.

gränsad anställning i stället skall gälla tills vidare.²¹ Detta anses stå i överensstämmelse med tidigare gällande ordning.²² I sammanhanget kan anföras AD 1977:24.

Målet avsåg ett butiksbussträde, som erhållit visstidsanställning inom Kooperationen utan stöd i lag eller kollektivavtal och därefter före den avtalade periodens utgång uppsagts från anställningen på grund av arbetsbrist. Mot arbetstagar sidans skadeståndskrav för att arbetsgivaren oriktigt brutit anställningen i förtid åberopade arbetsgivaren bl a att anställningsavtalet stod i strid med 5 § LAS I och därför fick anses löpa tills vidare, varför det kunde sägas upp p g a arbetsbrist. Arbetsdomstolen fann, att avtalet om visstidsanställning — även om det stod i strid med anställningsskyddslagen — fick anses innebära en utfästelse från arbetsgivarens sida som ägde giltighet oavsett om arbetstagarens anställning rättsligt sett varit att bedöma som en visstidsanställning eller en tillsvidareanställning som inte kunde sägas upp. Arbetsdomstolen tog inte ställning till vilken anställningsform som gällde — detta ansågs vara en fråga av övervägande teoretisk betydelse — men utdömde skadestånd för brott mot anställningsskyddslagen.

Arbetstagaren kan yrka tillsvidareförklaring oberoende av att han vid anställningens ingående accepterat den avtalade begränsningen — t o m om begränsningen i första hand avtalades för att tillgodose arbetstagarens egna intressen, jämför AD 1977:56.²³

Det står arbetstagaren fritt att samtidigt med yrkandet om tillsvidareförklaring begära skadestånd, exempelvis allmänt skadestånd för brottet mot reglerna om anställningsform och/eller ekonomiskt skadestånd för bortfall av lön etc.²⁴ Rätt till lön under tid som anställningen består är emellertid aldrig att betrakta som skadestånd. En effekt av den tidigare ordningen vid tillsvidareförklaring i efterhand, nämligen ackumulerad lön för tid mellan det arbetstagaren lämnade arbetsplatsen och domen, har nu i princip bortfallit. Lagens huvudregel medför att anställningen behåller sin ursprungligen avtalade karaktär till dess domstols förklaring om tillsvidareanställning föreligger, och anställningen upphör helt enkelt vid den avtalade tidpunkten. Lön skall därefter inte längre utgå. Det är mot denna bakgrund man i 36 § 2 st infört möjlighet för arbetstagaren att för tiden intill domstolens dom föreligger begära interimistiskt beslut om att anställningen skall bestå utan hinder av att den avtalade anställningstiden

21 Jfr prop 1981/82:71 s 150 och 163 (lagrådets uttalanden).

22 Prop 1981/82:71 s 150.

23 Målet avsåg objektsanställning i elinstallationsbranschen.

24 Se prop 1973:129 s 147, prop 1981/82:71 s 150 ävensom Ds A 1981:6 s 186. Jfr vidare avsnittet 3.7.2 nedan.

löpt ut.²⁵ Föreligger dylikt beslut utgår lön i vanlig ordning enligt 36 §. Genom det interimistiska beslutet görs arbetsgivaren dock uppmärksam på problemet och kan eliminera skadan genom att sätta arbetstagaren i arbete. Skulle arbetsdomstolen senare komma fram till att tidsbegränsningen varit lovlig föreligger ingen återbetalningsskyldighet för vad arbetstagaren kan ha erhållit från arbetsgivaren. Ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd kräver emellertid att arbetstagaren lyckas göra sannolikt att den avtalade anställningen strider mot reglerna om anställningsform.²⁶

Vill arbetstagaren begära tillsvidareförklaring av en tidsbegränsad anställning måste han göra arbetsgivaren uppmärksam härpå innan anställningen upphört eller inom en månad därefter. I den tidigare anställningsskyddslagen omfattade preskriptionsregeln beträffande talan om anställningens bestånd enligt sin ordalydelse endast ogiltigförklaring av uppsägningar och avsked (se 37 § LAS I) och kunde enligt arbetsdomstolens uppfattning inte tillämpas analogt på talan om att tidsbegränsad anställning varit otillåten och därför gällde tills vidare — se AD 1976:88 och 1977:17.²⁷ Arbetsdomstolens ståndpunkt i preskriptionsfrågan innebar, att en arbetsgivare ganska länge efter det en anställning upphört kunde överraskas av en talan om att anställningen fortfarande bestod, vilken om den bifölls kunde resultera i avsevärda kostnader i form av ackumulerad lön etc. I departementspromemorian som föregick den nya anställningsskyddslagen

- 25 Jfr Ds A 1981:6 s 203 där man menade att en dylik specialregel inte behövdes. Enligt promemorians förslag skulle man emellertid samtidigt behålla synsättet att en otillåten tidsbegränsad anställning automatiskt betraktades som gällande tills vidare.
- 26 Jfr prop 1981/82:71 s 150 f. Målet AD 1979:29 avsåg interimistiskt beslut beträffande en anställning för tillfällig arbetsanhopning hos Riksställningar.
- 27 AD 1976:88 avsåg arbetstagare med visstidsanställning som skolvärd medan AD 1977:17 avsåg rullande visstidsanställning hos statens historiska muséer. I sistnämnda mål var fråga om tillämpning av 7 § StjL vilken i likhet med anställningsskyddslagen saknade uttryckliga regler om talefristen för dylika fall. I målet har arbetsdomstolen emellertid gjort den modifikationen, att en arbetstagare i en situation som den aktuella rimligen inte kan kräva att anställningen allttjämt skall bestå, om han dröjer någon längre tid efter anställningens upphörande med att framställa sitt anspråk. I det aktuella fallet hade talan emellertid anhängiggjorts redan några veckor efter det att anställningen upphörde varför tillämpning av sagda begränsning inte var aktuell.

diskuterades visserligen den lösningen på problemet att en arbetstagare som lämnat anställningen vid avtalstidens utgång utan invändning om anställningens bestånd åtminstone i vissa fall skulle kunna anses ha eftergivit sin rätt att få behålla anställningen. En sådan lösning ansågs dock mindre effektiv och tillfredsställande än införandet av en preskriptionsregel motsvarande den som redan gällde vid avsked och uppsägning.²⁸ Denna uppfattning accepterades av departementschefen. Någon total samordning av preskriptionsreglerna för de olika fallen har dock inte skett. Enmånadsfristen för underrättelse till arbetsgivaren i samband med otillåtna tidsbegränsade anställningar motsvarar den frist som gäller vid uppsägning eller avsked, när besked om ogiltighetstalan enligt 8 och 19 §§ inte lämnats. Bakgrunden är att det inte är alla arbetstagare i tidsbegränsade anställningar som har rätt till besked enligt 15 § och därigenom av arbetsgivaren görs uppmärksammade på hur ett felaktigt anställningsbeslut skall angripas — jämför 16 §.²⁹ — Det sagda gäller tiden för underrättelse till arbetsgivaren. Fristerna för talans väckande i här aktuella fall har helt samordnats med de regler som gäller vid ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande (36 § 3 st).

Genom de beskrivna förändringarna i den nya anställningsskyddslagen har rättsläget på arbetsmarknaden i allmänhet såvitt gäller tillsvidareförklaring av otillåtna tidsbegränsade anställningar i stort sett kommit att samordnas med den ordning som redan tidigare gällt beträffande statligt reglerade anställningar och senast bekräftats i AD 1984:77. Av regeln i 4:7 LOA, att en otillåten tidsbegränsad anställning på talan av arbetstagaren skall förklaras gälla tills vidare utan tidsbegränsning, har ansetts följa att en förändring av anställningens yttre karaktär krävt en dylik förklaring eller överenskommelse mellan parterna.³⁰ Anställningen skulle alltså inte heller före 1982 automatiskt ha övergått i tillsvidareanställning som på den privata sektorn.³¹ Enligt lagstiftarens uppfattning skulle regeln i 4:7 LOA

28 Ds A 1981:6 s 202 f.

29 Se prop 1981/82:71 s 107 och 154. Jfr även Ds A 1981:6 s 203.

30 Jfr prop 1981/82:71 s 150 och Lunning s 417. Regeln hade före tillkomsten av lagen om offentlig anställning sin motsvarighet i 7 § 4 st StjL, se prop 1974:174 s 72.

31 Jfr dock vidare prop 1974:88 s 231 och 1974:174 s 72 och diskussionen av dessa uttalanden i AD 1977:17.

också innebära att arbetstagaren måste väcka talan innan förordnandetens utgång.³² Sedan arbetsdomstolen i sin rättstillämpning underkänt detta resonemang såvitt gällde motsvarande regel i 7 § 4 st StjL, infördes dock i 16:5 LOA en regel om specialpreskription för dessa fall.³³ Denna regel, som alltså gäller beträffande statligt reglerade anställningar, avviker från preskriptionsregeln i den nya anställningsskyddslagen såvitt gäller preskriptionsfristens längd. Talan skall — oberoende av eventuella mellankommande förhandlingar i saken — väckas senast två månader efter förordnandetens utgång. Regeln i 40 § LAS II om underrättelse till arbetsgivaren inom en månad efter anställningstidens utgång skall dock tillämpas även ifråga om statligt reglerade anställningar.³⁴

Enligt arbetsdomstolens bedömning i AD 1980:107 skall vid upprepade tidsbegränsade förordnanden, där invändningar kan riktas mot ett förordnande men ej mot ett senare, talefristen i 16:5 LOA beräknas så att talan om förklaring att förordnandet i stället skall anses gälla tills vidare måste väckas inom två månader från det otillåtna förordnandets utgång. Detta gäller enligt arbetsdomstolen även om det senare förordnandet endast utgör en förlängning av det tidigare. — Det finns anledning att räkna med att arbetsdomstolen kommer att tolka preskriptionsregeln i den nya anställningsskyddslagen på motsvarande sätt.

3.7.2 Skadestånd

En arbetstagare som i strid med reglerna om anställningsform anställts för begränsad tid kan begära skadestånd för arbetsgivarens brott mot anställningsskyddslagen — enbart eller i kombination med talan om sådan tillsvidareförklaring som behandlats i föregående avsnitt.

Arbetsgivarens skadeståndsskyldighet följer av 38 § 1 st. Enligt 38 § 2 st kan skadestånd utgå dels för förlust som uppkommit för arbetstagaren t ex i form av lönebortfall, s k ekonomiskt skadestånd, dels för den kränkning lagbrottet inneburit, s k allmänt skadestånd. Det ekonomiska

32 Prop 1975/76:105 bil 2 s 248.

33 Se prop 1977/78:34 s 11 ff.

34 Jfr prop 1981/82:90 s 16 f.

skadeståndet för tiden efter anställningens upphörande begränsas dock till de belopp som anges i 39 §.³⁵

I 38 § 3 st ges möjlighet till jämkning av skadeståndet ända till noll.

I 39 § har intagits särskilda regler för den situationen att en arbetsgivare vägrar efterkomma bl a domstols förklaring att tidsbegränsad anställning skall anses gälla tills vidare. Anställningen anses då upplöst, men arbetsgivaren har att utge skadestånd enligt särskilda regler med utgångspunkt från arbetstagarens anställningstid hos arbetsgivaren vid anställningens upphörande. Skadeståndet skall i princip inte motsvara fler månadslöner än antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader skall dock skadeståndet uppgå till minst sex månadslöner. Skadestånd enligt 39 § kan i princip inte jämkas.

I 41 § ges särskilda preskriptionsfrister för skadeståndstalan. Arbetsgivaren skall, om talan avser brott mot 14 § 1 st LAS II, underrättas inom fyra månader från anställningstidens utgång. I övriga fall räknas tiden normalt från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Eventuell talan skall därefter väckas inom fyra månader från underrättelsetidens utgång eller, där fackliga förhandlingar förs, inom fyra månader från förhandlingarnas avslutande. Reglerna om skadestånd gäller i princip lagen i dess helhet och oberoende av anställningsform.

Skadestandsreglerna inklusive preskriptionsregeln i anställningsskyddslagen är tillämpliga även på statligt reglerade anställningar.³⁶

Samtliga nu berörda regler om skadestånd i anställningsskyddslagen är helt tvingande och kan inte avtalas bort ens i kollektivavtal. Även preskriptionsregeln var tidigare tvingande men är nu dispositiv.

Den nya anställningsskyddslagens regler om skadestånd motsvarar i huvudsak tidigare regler. En väsentlig förändring är dock att den fackliga organisationens möjlighet att erhålla ett allmänt skadestånd i samband med kränkning av arbetstagarens rättigheter enligt lagen slopats.³⁷ Där frågan reglerats i kollektivavtal, kan sådant skadestånd emellertid utgå för kollektivavtalsbrott enligt medbestämmandelagens regler, även om kollektivav-

35 Jfr AD 1977:10 och 1976:80. Av sistnämnda mål framgår, att maximiregeln avser beloppet och inte tiden från anställningens upphörande.

36 Jfr prop 1975/76:105 bil 2 s 248 och AD 1979:89 såvitt gäller preskriptionsbestämmelsens tillämpning.

37 Se Ds A 1981:6 s 181 ff och prop 1981/82:71 s 83 ff.

talsreglerna endast innebär en upprepning av eller en hänvisning till anställningsskyddslagen.³⁸ Facket kan enligt anställningsskyddslagens regler alltjämt tillerkännas allmänt skadestånd för att arbetsgivaren åsidosatt de bestämmelser som direkt reglerar hans förhållande till facket, exempelvis underlåtit att varsla enligt 30 §.³⁹ Även där anställningsskyddslagen direkt hänvisar till medbestämmandelagens förhandlingsregler såsom i 29 § kan skadestånd enligt medbestämmandelagen utgå.

En annan förändring är regeln i 39 § att skadestånd till arbetstagaren i där avsedda situationer skall uppgå till minst sex månadslöner oberoende av om arbetstagaren haft kortare anställningstid.

Av reglerna i 39 § framgår numera klart att de även omfattar fall, där en arbetsgivare vägrar att acceptera en dom, där en tidsbegränsad anställning förklarats gälla tills vidare.

De beskrivna reglerna innebär i korthet, att där en anställning tidsbegränsats i strid med reglerna om anställningsform och detta påtalats före den avtalade anställningstidens utgång kan skadestånd i princip endast utgå som ett allmänt skadestånd för brott mot 4 § 1 st. Så var fallet även enligt tidigare ordning. Någon ekonomisk skada har ju inte uppkommit. De största skillnaderna jämfört med tidigare ordning föreligger i fall, där den i och för sig otillåtna tidsbegränsade anställningen upphört i enlighet med det ursprungliga anställningsavtalet innan något krav om tillsvidareförklaring framställts. Arbetstagaren står då utan lön under tiden efter anställningens upphörande. Avser arbetstagaren att begära tillsvidareförklaring kan han också begära ett interimistiskt beslut om anställningens bestånd. Lön skall då utgå för tiden efter beslutet. Arbetstagaren kan sedan begära ekonomiskt skadestånd för lönebortfallet i mellantiden liksom allmänt skadestånd för brott mot anställningsformsreglerna. Även om arbetstagaren inte begär tillsvidareförklaring kan ekonomiskt skadestånd för bortfall av lön under tiden efter anställningens upphörande utkrävas liksom allmänt skadestånd för brott mot anställningsformsreglerna. Det ekonomiska skadeståndet för tiden efter anställningens upphörande begränsas dock ytterst till de belopp som angivits i 39 §. Därjämte kan allmänt skadestånd för brott mot de särskilda reglerna angående upphöran-

38 För den händelse skadeståndstalan kan grundas på flera lagar, se exempelvis Lunning s 433.

39 Se vidare härom avsnittet 3.6.1 ovan.

det av tidsbegränsade anställningar i exempelvis 15, 16, 30 och 31 §§ utgå i förekommande fall.⁴⁰

I förarbetena till den nya anställningsskyddslagen finns en del uttalanden om hur man har tänkt sig att skadeståndsreglerna skall tillämpas. Vissa uttalanden av mer generell karaktär kan få betydelse för skadeståndet vid tidsbegränsad anställning. Det gäller vad som där sägs om vikten av att den preventiva effekten av det allmänna skadeståndet upprätthålls även i fortsättningen trots ändringen att allmänt skadestånd till facket vid kränkning av medlems rätt inte längre skall kunna utgå.⁴¹ Det gäller också uttalanden att vid flera samtidiga lagöverträdelser bör, åtminstone i vissa fall, ett gemensamt skadestånd utdömas efter en helhetsbedömning av samtliga föreliggande omständigheter.⁴² Denna princip har för övrigt redan tillämpats av arbetsdomstolen i åtskilliga mål, särskilt under senare år.⁴³

I övrigt skall här endast uppmärksammas de uttalanden i förarbetena som särskilt avser de tidsbegränsade anställningarna.

I samband med uttalandena om att allmänt skadestånd bör utdömas i ett för allt efter en helhetsbedömning av föreliggande omständigheter sades i departementspromemorian följande om skadestånd vid otillåten tidsbegränsad anställning:

”Detta är av särskild betydelse när det gäller att bestämma skadestånd som för-
anleds av avsteg från lagens regler om anställningsform. Har en arbetsgivare i syfte
att kringgå lagens bestämmelser om saklig grund för uppsägning anställt en ar-
betstagare på begränsad tid och därefter låtit anställningen upphöra, måste detta
anses som ett allvarligt åsidosättande av lagen. Utgångspunkten vid bestämmande
av skadeståndets storlek bör då vara de belopp som tillämpas vid klart ogrundade
uppsägningar och avskedanden. Har å andra sidan en arbetsgivare utan ett sådant
syfte felaktigt anställt för begränsad tid, bör skadeståndet kunna sättas till ett lägre
belopp. För denna mildare bedömning bör krävas att arbetsgivaren var i god tro

40 Se Ds A 1981:6 s 186 och prop 1981/82:71 s 150. Jfr även lagrådets yttranden
beträffande 36 § LAS II och departementschefens instämmande häri, prop
1981/82:71 s 167 och 173.

41 Ds A 1981:6 s 186 och prop 1981/82:71 s 84 f. Jfr i detta sammanhang dock
exempelvis artikel i Lag & Avtal 1983 nr 7 s 7 ff om skadeståndsbeloppens
utveckling sedan 1974.

42 Ds A 1981:6 s 185. Jfr även prop 1981/82:71 s 81 f.

43 Jfr prop 1981/82:71 s 78 och 82 och Lunning s 433. Se AD 1978:93 och
1979:113 och jfr med tidigare mål där ersättning utdömdes särskilt för varje
avvikelse från lagens regler, exempelvis AD 1975:4.

när anställningen upphörde, dvs. att arbetsgivaren inte ifrågasatte eller hade bort ifrågasätta sin ursprungliga bedömning.”⁴⁴

Lagrådets uttalande i anslutning till 36 § går på samma linje. Det faktum, att en arbetsgivare trots medveten ond tro gör gällande ett otillåtet avtal kan visserligen inte, med den utformning lagen fick, utgöra en självständig grund för skadeståndstalan, men bör beaktas vid bestämmandet av det allmänna skadeståndet.⁴⁵

En fråga som särskilt diskuterats i förarbetena är om arbetsgivaren kan påverka storleken av det ekonomiska skadeståndet genom att erbjuda arbetstagaren att återgå till arbetet. Någon skada anses i princip inte ha uppkommit i den mån arbetstagaren fått en annan avlönad anställning. Vidare anses arbetstagaren i sin egenskap av skadelidande skyldig att försöka begränsa verkningarna av den skadebringande handlingen.⁴⁶ Om de tidsbegränsade anställningarna sägs följande i departementspromemorian:

”Har exempelvis en anställning kommit att upphöra enbart för att arbetsgivaren i god tro hävdar en felaktig uppfattning om det tillåtliga i en tidsbegränsad anställning, bör normalt något ekonomiskt skadestånd inte utgå för tid efter det att arbetstagaren beretts tillfälle att återgå i arbete.”⁴⁷

I propositionen uttalas, att en minskning av det ekonomiska skadeståndet kan förekomma även där ett erbjudande om återanställning beror på att arbetsgivaren tämligen omgående ångrar ett tidigare medvetet felaktigt beslut.⁴⁸

Äldre praxis om påföljder vid otillåten tidsbegränsad anställning är med hänsyn till de förändringar som införts beträffande sådana anställningars rättsliga status av begränsat värde. Någon ledning torde dock kunna hämtas även från tidigare rättstillämpning.

I AD 1982:144 (överläkarmålet) utdömdes 5.000 kr för brott mot 5 § LAS I. I flertalet mål angående otillåten tidsbegränsad anställning har arbetstagersidan

44 Ds A 1981:6 s 185 f.

45 Prop 1981/82:71 s 167 f.

46 Ds A 1981:6 s 187 ff och prop 1981/82:71 s 81 f. — Jfr exempelvis AD 1978:13 där arbetsgivaren dock inte förmådde styrka att arbetserbjudande lämnats. Se även AD 1981:142 och 1982:30. Liknande problematik gör sig gällande i samband med avräkning på uppsägningslön enligt 13 § LAS — jfr resonemang och exempel hos Eklund s 158 ff och Christensen, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och i arbetslöshetsförsäkringen, Arbetsrätten i utveckling s 83 ff.

47 Ds A 1981:6 s 189.

48 Prop 1981/82:71 s 152.

dock nöjt sig med att endast begära tillsvidareförklaring och inte yrkat skadestånd därutöver — se AD 1975:84, 1977:91 och 1979:148. I sammanhanget kan även nämnas AD 1978:13, som avsåg otillåten provanställning, vilken avbrutits genom uppsägning p g a personliga skäl. Brottet mot 5 § ansågs lindrigt med hänsyn till att gällande branschavtal i och för sig medgav provanställning i motsvarande fall. Arbetsgivaren befanns ha saklig grund för uppsägning men hade åsidosatt lagens regler om uppsägningstid. Allmänt skadestånd till arbetstagaren utgick med 5.000 kr jämte ett större ekonomiskt skadestånd.

I de mål där anställningen av arbetsgivaren bringats att upphöra före arbetsdomstolens prövning kompliceras eventuella analogier av att upphörandet tidigare betraktades som en uppsägning eller ett avsked. Många av dessa mål saknar relevans i detta sammanhang då fråga varit om tillämpning av presumptionsregeln. Följande fall ger dock en viss uppfattning om storleken av de skadestånd som utgått vid otillåten tidsbegränsad anställning. I målet AD 1980:113 ansågs, att provanställning av radio- och TV-reparatör med diabetes stod i strid med kollektivavtalets provanställningsbestämmelser, varför anställningen fick anses ha upphört genom uppsägning som inte varit sakligt grundad. Allmänt skadestånd utgick med 6.000 kr till arbetstagaren och 4.000 kr till facket jämte ett ganska stort ekonomiskt skadestånd till arbetstagaren. I AD 1976:88 (skolvård) utdömdes endast 2.000 kr i allmänt skadestånd till arbetstagaren och lika mycket till facket för otillåten visstidsanställning. Anställningen förklarades dock därtill bestå. Även i målen AD 1977:56 (elinstallationer) och AD 1979:140 (Åkeriavtalets provanställningsregel) bestämdes det allmänna skadeståndet till vardera arbetstagaren till 2.000 kr. Anställningarna bedömdes dock ha upphört genom uppsägningar, som i bägge fallen synes ha haft saklig grund, arbetsbrist.

I målet AD 1976:23 där arbetsdomstolen underkände ett avtal om vikariatsanställning med stöd i presumptionsregeln utdömdes inget skadestånd. Arbetstagaren ansågs tillräckligt tillgodosedd genom att anställningen förklarades gälla tills vidare.

De belopp som utgått till arbetstagaren i dessa mål är ganska låga. Det är möjligt att skadestånden till arbetstagaren i framtiden kommer att utgå med högre belopp, eftersom något skadestånd till facket inte längre kan utgå och lagstiftaren i förarbetena framhållit vikten av att ändå upprätthålla skadeståndets preventiva effekt. Arbetsdomstolen har också under senare tid höjt skadeståndsnivån med hänvisning till den fortgående penningvärdesförsämringen.⁴⁹ En sådan anpassning av skadestånden till inflationen kommer väl att äga rum även i fortsättningen.

Arbetsdomstolen har endast i ett mål utdömt skadestånd p g a att en anställning tidsbegränsats i strid med den nya anställningsskyddslagen.

Målet AD 1984:77 avsåg en arbetstagarare som genom fyra olika tidsbegränsade

49 Se exempelvis AD 1982:160 och 1982:39 ävensom tidigare nämnda artikel i Lag & Avtal 1983 nr 7 s 7 ff.

förordnanden efter varandra anställda av en länsstyrelse för att genomföra utredning angående glesbygdsutveckling i vissa kommuner. Arbetsdomstolen fann att förutsättningar för att tidsbegränsa anställningen inte förelegat och utdömde — jämte förklaring om att anställningen bestod — yrkat allmänt och ekonomiskt skadestånd om 5.000 respektive 7.925 kr.

Det utdömda skadeståndet synes ligga i nivå med dem i den tidigare rättstillämpningen — jämför AD 1982:144 — och kan inte läggas till grund för några slutsatser om en nyorientering i arbetsdomstolens praxis enligt de tidigare antydda linjerna.

Talefristen i 41 § gäller även om den ekonomiska förlusten helt eller delvis uppstår senare. Arbetstagaren kan då förbehålla sig rätten till framtida ekonomiska krav. En rätt att framställa sådana krav kan vidare fastställas av arbetsdomstolen vid avgörandet av tvisten — se exempelvis AD 1982:30. Anspråk på lön etc enligt lagen — som också omfattas av regeln i 41 § — preskriberas dock successivt allteftersom lönen förfaller till betalning.⁵⁰

Avslutningsvis kan sägas, att reglerna om skadestånd i här aktuella fall bäst ses mot bakgrund av anställningsformsreglernas allmänna syfte, att förhindra ett kringgående av lagens regler om tillsvidareanställning. Där tillsvidareförklaring erhållits har hittills relativt blygsamma skadeståndsbelopp för brott mot 4 § utdömts. Något fall där allmänt skadestånd för brott mot anställningsformsreglerna utdömts utan att arbetstagaren samtidigt erhållit tillsvidareförklaring har hittills inte förekommit enligt den nya anställningsskyddslagen. Av vissa uttalanden i förarbetena och mot bakgrund av tidigare rättspraxis kan antas att man i en sådan situation — om fråga var om en klart otillåten tidsbegränsad anställning — skulle ta ledning i den skadeståndspraxis som utvecklats i anslutning till oriktiga uppsägningar och avskedanden. Att rättsföljden av en otillåten tidsbegränsad anställning inte försätter arbetstagaren i ett bättre läge än om han i stället haft en tillsvidareanställning återspeglas också i hur reglerna om ekonomiskt skadestånd fungerar. Det ekonomiska skadeståndet kan aldrig uppgå till mer än den skada som drabbat arbetstagaren. Skadeståndet begränsas alltid till den lön som skulle utgått i anställningen om den fortgått och kan inte utgå för tid då anställningen under alla förhållanden skulle ha upphört — t ex på grund av senare uppkommen arbetsbrist i arbetsgivarens verksamhet (jfr AD 1977:80).

50 Jfr vidare Lunning s 452 f.

3.8 Sammanfattande kommentar

Genomgången av regler och rättstillämpning visar, att föreställningen om arbetsgivarens s k § 32-befogenheter genomsyrar (även) anställningsskyddet.

Arbetsgivarens § 32-befogenheter omfattar verksamhets- och arbetsledningsfrågor. I verksamhetsledningen ingår såväl beslut om att överhuvudtaget driva en verksamhet som frågor om vilken omfattning och inriktning verksamheten skall ha, om nyanställning och investeringar liksom om upplåtelse eller överlåtelse av rörelsen. Till arbetsledning räknas exempelvis beslut om arbetsorganisation, fördelning av arbetsuppgifter och val av arbetsmetoder. Utgångspunkten i vår rättsordning, även i medbestämmandelagen som ju särskilt åsyftar att ge arbetstagarsidan ett inflytande i företagen, är att det ytterst ankommer på arbetsgivaren, rörelsens ägare, att fatta beslut i dessa frågor.

Arbetsgivarens beslutsutrymme kan begränsas av ingångna avtal och lagstiftning.

Anställningsskyddslagens grundläggande regler om trygghet i anställningen — som knutits till tillsvidareanställningarna — utgör åtminstone delvis tvingande rätt. Detta gäller reglerna i 7 § om saklig grund, inklusive omplaceringsskyldigheten, vid uppsägning och reglerna om avsked. Dessa regler har emellertid givits den innebörden att driftsekonomiskt präglade beslut är en accepterad grund för att åsidosätta anställningstryggheten. Detta framgår främst av att arbetsbrist anses utgöra saklig grund för uppsägning. Med arbetsbrist avses alla företagsekonomiskt präglade beslut från rena tvångssituationer till lämplighetsöverbäganden. Fråga kan vara om nedläggning, driftsinskränkning, omorganisation eller rationalisering. Även s k teknisk arbetsbrist, exempelvis omvandling av en halvtidstjänst till en heltidstjänst, utgör saklig grund för uppsägning. Avgörandet, om arbetsbrist föreligger, ankommer i princip på arbetsgivaren och bedömningen kan normalt inte överprövas eller ens kontrolleras av arbetsdomstolen. Också vid uppsägning av en arbetstagare på grund av dennes personliga förhållanden får hänsyn tas till driftsekonomiskt präglade överbäganden.

En förutsättning för att saklig grund för uppsägning skall anses föreligga är att omplacering inte skäligen kan krävas. Detta är en tvingande regel. Med hänsyn till att beslut om organisation och bemanning faller inom området för arbetsgivarens fria verksamhets- och arbetsledningsrätt är dock

utrymmet för kontroll av regelns efterlevnad begränsat och arbetsdomstolen i väsentliga hänseenden utlämnad åt arbetsgivarens redovisade bedömning och de angivna grunderna för denna.

I skyddet för tillsvidareanställningarna ingår reglerna om turordning vid uppsägning p g a arbetsbrist och reglerna om företrädesrätt till återanställning som en viktig del. Dessa regler har semidispositiv karaktär. Det faktum att arbetsgivaren ytterst beslutar om verksamhetens vara eller icke-vara, nedskärningar och omläggningar etc, medför att arbetstagersidan i dylika förhandlingssituationer ofta tvingas acceptera avvikelser från lagreglerna.

Man kan alltså konstatera, att anställningsskyddet — också i sin mest utvecklade form — på väsentliga punkter är underordnat arbetsgivarens fria verksamhets- och arbetsledningsrätt. Denna rätt går i sin tur tillbaka på de föreställningar om individens frihet och äganderättens helgd, som är grundläggande för den förmögenhetsrättsliga ordningen i allmänhet, ja för hela vårt samhälle.

Också indelningen av anställningsavtalen i två huvudgrupper, tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar, med i väsentliga hänseenden olikartad reglering, vilar på grundläggande rättsliga föreställningar om avtalsfrihet och den allmänna rättsgrundsatsen, att avtal skall hållas.

Det är detta som är bakgrunden till att reglerna om de tidsbegränsade anställningarnas upphörande är radikalt annorlunda utformade än de för tillsvidareanställningarna. Detta får främst den konsekvensen att anställningsskyddet — trots vissa särskilda skyddsregler — vid de tidsbegränsade anställningarna blir dåligt eller obefintligt. Har en viss slutdag för anställningen avtalats upphör anställningen den dagen. I någon mån innebär detta emellertid också en begränsning i arbetsgivarens handlingsfrihet, då denne har mycket små möjligheter att i förtid befria sig från anställningsavtalet. Denna konsekvens motverkas dock genom bruket av s k relativt tidsbestämda anställningar och blandade anställningsformer. Det är inte heller ovanligt att det redan av själva anställningsformen följer, att det ankommer på arbetsgivaren att bedöma om den avtalade tidpunkten för anställningens upphörande inträffat, om säsongen är över, projektet slutfört osv.

Avsikten med anställningsskyddslagens regler om tidsbegränsade anställningar är i första hand att förhindra att sådana anställningsformer används för att kringgå skyddet för tillsvidareanställningarna. Lagstiftaren har därför begränsat den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställ-

ningsformer till vissa i lagen uppräknade situationer och infört en regel om att anställning i tveksamma fall skall anses gälla tills vidare. Dock ges möjlighet att genom kollektivavtal fritt reglera frågan om anställningsform.

Också reglerna om tillåtligheten av tidsbegränsade anställningar präglas av hänsynen till driftsekonomiska intressen och föreställningen om arbetsgivarens fria verksamhets- och arbetsledningsrätt. Detta återspeglas av såväl karaktären av de situationer i vilka lagstiftaren funnit anledning att acceptera tidsbegränsade anställningar, som av de möjligheter till kontroll av reglernas efterlevnad som föreligger i de angivna situationerna.

Flera av de fall där tidsbegränsad anställning tillåts enligt lagen, och de allmänt sett mest betydelsefulla, nämligen vikariatsanställning, anställning för tillfällig arbetsanhopning och provanställning, är sådana att det i väsentliga hänseenden ankommer på arbetsgivaren att mot bakgrund av förhållandena i den egna verksamheten bedöma om förutsättningar för anställningen föreligger eller inte. Beträffande provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning har lagstiftaren redan i motiven uttalat, att arbetsgivarens bedömning i princip inte skall kunna överprövas av domstol. Av rättstillämpningen framgår vidare att respekten för arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt är avgörande även när det gäller att bedöma den tillåtna användningen av vikariatsanställning. Arbetsdomstolen har inte ansett sig kunna uppställa några krav på arbetsgivaren att organisera sin verksamhet så att vikarier inte erfordras ens i fall där det klart framgår att detta hade varit möjligt.

Denna bakomliggande föreställning är även av avgörande betydelse när det gäller kontrollen av reglernas efterlevnad. Man kan utgå ifrån att i den mån kriterier för särskiljandet av acceptabla situationer från icke-acceptabla bygger på bedömningar som faller inom området för arbetsgivarens diskretionära prövningsrätt, så kan den rättsliga kontrollen av eventuella kringgåenden inte bli särskilt effektiv — skyddet mot kringgående kan endast upprätthållas i flagranta fall. Ett kringgående är mycket svårt att belägga när underlaget för bedömningen av det behov som föranledde den tidsbegränsade anställningen faller inom arbetsgivarens verksamhets- och arbetsledningsrätt och därför i princip är undandraget domstols prövning. Vidare måste en viss felmarginal accepteras vid arbetsgivarens bedömning i dylika situationer, mer eller mindre befogade bedömningar får tolereras även om de visar sig senare inte hålla måttet.

Även tidsbegränsad anställning p g a arbetets särskilda beskaffenhet

kan räknas till den grupp tidsbegränsade anställningar vars tillåtlighet väsentligen är avhängig arbetsgivarens verksamhet och de förhållanden under vilka denna bedrivs. Här har arbetsdomstolen emellertid i åtskilliga fall gått längre i sin prövning av om de uppställda förutsättningarna för anställningen varit uppfyllda i det konkreta fallet än i de tidigare behandlade fallen. I någon mån förklaras detta av att en sådan prövning här underlättas genom att arbetsuppgifternas särskilda karaktär kan bedömas i relation till andra anställdas arbetsuppgifter och mindre ofta involverar bedömningar av den fortsatta verksamhetens utveckling och lönsamhet. Mycket tyder emellertid på att arbetsdomstolen inte heller i dessa fall, för de stora grupper där säsonganställning och objektsanställning traditionellt förekommer, egentligen är beredd att göra en egen prövning av om den tidsbegränsade anställningsformen ytterst är motiverad.

Även övriga i anställningsskyddslagen uppräknade fall där tidsbegränsad anställning accepteras, nämligen vid praktik- och ferieanställning, intill värnpliktstjänstgöring och beträffande arbetstagare som uppnått pensionsåldern, kan ytterst anses grundade på hänsyn till arbetsgivarens verksamhet av driftsekonomisk karaktär. I värnpliktsfallet är syftet således att befria arbetsgivaren från de problem som kan uppstå genom att en frånvarande arbetstagare måste ersättas med vikarie. Enligt motivuttalanden har möjligheterna till tidsbegränsad anställning i dessa fall främst tillkommit i arbetstagarnas intresse. I pensionärsfallet kan sägas, att grunden för att begränsa användningen av tidsbegränsade anställningsformer egentligen bortfallit. Skyddet för tillsvidareanställningar är beträffande dessa arbetstagargrupper så dåligt utvecklat att det egentligen inte kan kringgå.

Några av de senast behandlade fallen skiljer sig också från de tidigare nämnda genom att det här närmast är arbetstagaren som kontrollerar underlaget för bedömningen av om en tidsbegränsad anställning i visst fall är tillåten eller inte — det kan sägas gälla vid praktik- och feriearbete, liksom inför värnpliktstjänstgöring. De förutsättningar det gäller kan vara att arbetstagaren avser att söka till viss teoretisk utbildning eller fortsätta i annan skolform. Detta ökar typiskt sett inte möjligheterna till en effektiv kontroll. Den arbetsgivare som lägger dylika uppgifter från arbetstagaren till grund för en tidsbegränsad anställning kan ju knappast i efterhand klandras om uppgifterna visar sig ha varit felaktiga.

Av det sagda framgår, att lagstiftaren numera accepterar tidsbegränsad anställning i flertalet situationer där detta ter sig driftsekonomiskt motiverat, och att bedömningen av om förutsättningar för att tidsbegränsa an-

ställningen förelegat i väsentliga hänseenden ankommer på arbetsgivaren och genom att den faller inom arbetsgivarens diskretionära prövningsrätt till stor del är undandragen domstols prövning. Utrymmet för att anse ett kringgående av reglerna om tillsvidareanställning föreligga är därigenom begränsat.

Inte heller ur mer teoretisk synvinkel kan vad som är att anse som ett kringgående av skyddet för tillsvidareanställningarna avgränsas tillfredsställande.

Vid tillsvidareanställningar accepteras den begränsningen att omständigheter av driftsekonomisk karaktär, som faller inom arbetsgivarens diskretionära prövningsrätt, utgör grund för att åsidosätta anställningstryggheten. Precis samma omständigheter är i flertalet fall avgörande för om tidsbegränsad anställning skall anses tillåten. Därmed skulle det i arbetsbristsituationer ytterst inte finnas något anställningsskydd vid tillsvidareanställningar som kan kringgå genom en tidsbegränsad anställning. Eftersom regeln om saklig grund i 7 § LAS inte ger något skydd i arbetsbristfallen, kan dess viktigaste funktion antas vara att den skyddar mot uppsägning av personliga skäl genom att det krävs en viss högre grad av misskötsamhet för att saklig grund skall anses föreligga. Om tidsbegränsad anställning används för att undvika denna regel skulle detta kunna betraktas som ett kringgående. Enligt den gamla anställningsskyddslagen accepterades tidsbegränsad anställning endast i situationer där arbeidskraftsbehovet var begränsat av produktionstekniska eller organisationsmässiga skäl — inte av skäl avseende arbetstagarens person. Provanställning var inte tillåten enligt lagen. Man kan säga, att lagens principiella inställning var att tidsbegränsad anställning inte fick användas endast för att bli av med anställda som misskötte sig eller av annan anledning inte uppfyllde arbetsgivarens förväntningar. Visserligen kunde naturligtvis även då exempelvis ett vikariat kamouflera sådana avsikter från arbetsgivarens sida, men dessa anställningar stöddes likväl utåt på mer objektivt iakttagbara grunder. Efter 1982 är emellertid kringgåendeproblematiken inte heller i detta begränsade hänseende lika okomplicerad. Genom en lagreglerad provanställningsmöjlighet har lagstiftaren i princip auktoriserat ett "kringgående" av saklig-grundskyddet för tillsvidareanställningarna. Arbetsgivaren kan via provanställning pröva och eventuellt göra sig av med arbetstagare som arbetsgivaren är missnöjd med utan att det finns sådana skäl som accepteras enligt 7 §. Vad som egentligen menas med att kringgå

skyddet för tillsvidareanställningarna har därmed blivit ännu svårare att fastställa.

I en del fall kan konstateras, att tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar praktiskt taget sammanfaller även till sitt innehåll. Det gäller vissa på arbetsmarknaden sedan länge accepterade anställningar, t ex okontrollerat hemarbete, som formellt betraktas som tillsvidareanställningar, men som har ett så obestämt arbetsinnehåll att lagens tvingande regler inte kan tillämpas eller blir innehållslösa.

Betydelsen av att begränsa användningen av tidsbegränsade anställningsformer minskas också genom att stora grupper av arbetstagare, såsom ungdomar och arbetshandikappade — grupper som man vid anställningsskyddslagens tillkomst ansåg särskilt skyddsvärda — till väsentlig del undantagits från lagens tillämpningsområde. På den offentliga sektorn, särskilt då den statligt reglerade, har möjligheten att i andra författningar meddela föreskrifter som avviker från anställningsskyddslagens medfört att reglernas räckvidd ytterligare reducerats.

Arbetsgivarens företagsledningsrätt ger honom också goda möjligheter att gå förbi både anställningsformsregleringen och anställningsskyddet och i stället få såväl permanenta som tillfälliga arbetsprestationer utförda i andra avtalsformer än anställningens.

Sammanfattningsvis kan därför sägas, att såväl reglerna om anställningsskydd i stort som reglerna om tidsbegränsad anställning har en mer begränsad betydelse än reglerna i förstone synes ge vid handen.

Kapitel 4

Anställningsformerna i platsutbudet

I föreliggande kapitel redovisas en undersökning av anställningsformerna i platsutbudet 1979. Undersökningen är baserad på till arbetsförmedlingen anmälda lediga platser enligt lagen om allmän platsanmälan.

Avsikten med undersökningen har varit att försöka klarlägga i vilken omfattning arbetsgivarna i praktiken använder olika anställningsformer, om det föreligger några påtagliga skillnader mellan olika branscher m m. De kvantitativa aspekterna har bedömts som särskilt intressanta då avhandlingen i sin helhet syftar till att ge en uppfattning om anställningsformernas betydelse i anställningsskyddet för arbetstagare som kollektiv.

De kvantitativa aspekterna har blivit föga uppmärksammade i andra sammanhang. Anställningsskyddslagen föregicks inte av någon utredning om de faktiska förhållandena på arbetsmarknaden i dessa hänseenden. Anställningsskyddskommittén har visserligen senare utfört en stort upplagd statistisk undersökning av nyanställningar under 1977. Man har emellertid sett som sin primära uppgift att klarlägga hur anställningsskyddslagens regler om anställningsform, särskilt beträffande provanställning och tillfällig arbetstopp, påverkat arbetsgivarnas beteenden och inte vad reglerna inneburit för arbetstagarna. Undersökningen har presenterats under avsnittet 2.3.1 ovan. Kvantitativa uppgifter lämnas i kommitténs rapport helt kortfattat. Av 530.000 nyanställningar 1977 utgjordes 181.000 av fast anställning, 31.000 av provanställning, 17.000 av anställning för tillfällig arbetstopp och 300.000 av annan anställning för begränsad tid. Trots att sådana tidsbegränsade anställningar som varken utgjorde provanställningar eller anställningar för tillfällig arbetstopp således var i klar majoritet, har dessa inte vidare diskuterats i kommitténs rapport. Ur ett arbetstagarperspektiv förefaller emellertid just dessa uppgifter vara av det största intresset ur anställningsskyddssynpunkt. Avsikten med förevarande undersökning är således att ytterligare belysa dessa förhållanden som endast framskymtar i anställningsskyddskommitténs material.

Kapitlet inleds med en kortfattad beskrivning av arbetsmarknaden 1979, avsedd att utgöra bakgrund till den fortsatta redovisningen av platsutbudsundersökningen. I de följande avsnitten presenteras undersökningsmaterialet, analysens uppläggning och undersökningsresultaten. Kapitlet avslutas med en sammanfattande kommentar.

4.1 Arbetsmarknaden 1979

Följande avsnitt är ett försök, att ur några olika synvinklar kortfattat beskriva den svenska arbetsmarknaden vid tiden för platsutbudsundersökningen. Avsnittet är tänkt att utgöra en allmän bakgrund, samtidigt som det anger de yttre ramarna för de mera detaljerade uppgifter som förekommer i samband med presentationen av själva undersökningen.

*Arbetskraften*¹ i Sverige uppgick under 1979 i årsmedeltal till 4,27 miljoner personer enligt SCBs s k arbetskraftsundersökningar. Arbetskraften omfattade 71 % av befolkningen i åldrarna 16—74 år och uppvisade en förvärvsfrekvens för män i aktiv ålder på 78,5 % och för kvinnor på 63,5 %.²

Antalet *sysselsatta*³ personer i arbetskraften uppgick till 4.180.000,⁴ varav 3.843.000 var anställda, 312.000 egna företagare och 25.000 s k medhjälpare i familjeföretag. Av de sysselsatta utgjorde männen 55 % och kvinnorna 45 %.

Den genomsnittliga *arbetslösheten* uppgick samtidigt till 88.000⁵ personer eller 2,1 % av arbetskraften och utgjordes till lika delar av män och kvinnor. Det innebär att arbetslösheten bland män uppgick till 1,9 % medan den bland kvinnor var 2,3 %.

1 I arbetskraften ingår personer i åldrarna 16—74 år, som under viss vecka i undersökningsmånaden a) utförde minst en timmes arbete som avlönade arbetstagare eller egna företagare, eller som arbetade minst 15 timmar som oavlönade medhjälpare i företag tillhörande make/maka eller annan familjemedlem, b) var tillfälligt frånvarande från arbetet eller c) var arbetssökande (Statistisk årsbok 1980, anm till tab 279—282. Se vidare Statistiska meddelanden, 1980:1, 5.)

2 Statistisk årsbok 1980, tab 279.

3 Se här till exempelvis Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 9 och 11.

4 Motsvarande siffra för 1978 var 4.115.000, alltså något lägre.

5 Statistisk årsbok 1980, tab 282. Motsvarande siffra för 1978 var 94.000.

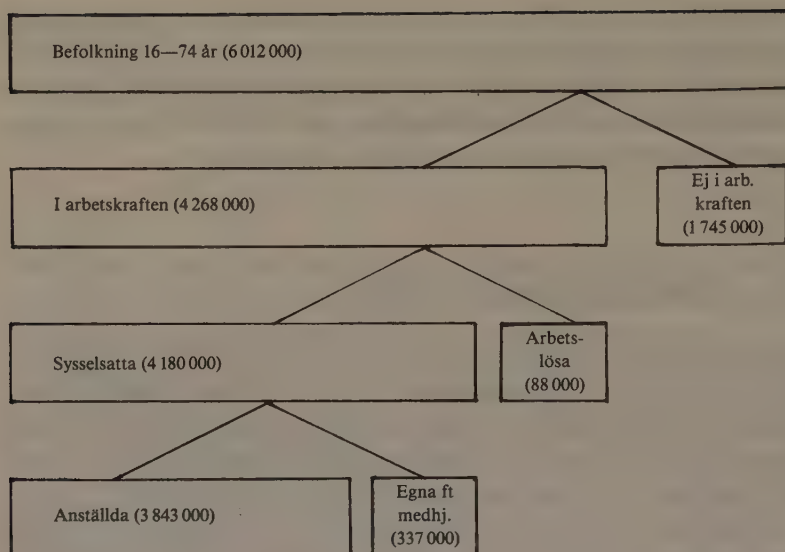


Fig. 1 Sambandet mellan olika begrepp i arbetskraftsundersökningen
Siffrorna inom parentes avser 1979.

Enligt AMSs statistik⁶ uppgick det totala antalet till arbetsförmedlingarna anmälda *lediga platser* under 1979 till 807.497, vilket kan ställas i relation till antalet anställda överhuvud, som alltså var 3.843.000. En dryg femtedel av platsbeståndet omsattes således under 1979.⁷

Det kan vara av särskilt intresse, att se på hur de *anställda* i arbetskraften fördelade sig på olika näringar.⁸ Klart dominerande var näring 9, offentliga och andra tjänster,⁹ där 36 % av de anställda återfanns. Inom näringen kan särskilt nämnas området för hälso-, sjuk- och socialvård, som ensamt svarade för 17 % av de anställda. Därefter följde näringarna 2, 3 och 4,

6 Statistisk årsbok 1980, tab 274.

7 En rad invändningar kan göras mot denna slutsats, bl a att alla ledigförklarade tjänster inte tillsätts, att en och samma plats kan ledigförklaras flera gånger under året men också att alla lediga platser inte anmäls till arbetsförmedlingarna.

8 Se Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 11.

9 Se Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 13.

tillverkningsindustri m m, med 27 % av de anställda. Här svarade verkstadsindustrin ensam för hela 12 %. På tredje plats följde näring 6, handel, restaurang- och hotellverksamhet, som försörjde 14 % av de anställda. Övriga näringar eller jord- och skogsbruk, byggnadsverksamhet, kommunikationer samt bank- och försäkringsverksamhet svarade för betydligt blygsammare andelar, nämligen 2, 6, 7 respektive 6 % av de anställda.

Om man betraktar arbetsmarknaden ur synvinkeln privat kontra offentlig sektor finner man, att ca 40 % av de anställda sysselsattes inom den senare. Mera anmärkningsvärt är kanske att hela 31 % återfanns i näring 9 och 17 % enbart inom området för hälso-, sjuk- och socialvård.

Den genomsnittliga *arbetstiden* för de anställda var 35,5 timmar i veckan. Männen arbetade i genomsnitt 39,3 timmar och kvinnorna 30,7 timmar. Deltidsarbete berör främst kvinnorna på arbetsmarknaden; dessa utgjorde hela 76 % av de 967.000 som arbetade 1—34 timmar per vecka. Deltidsarbete har haft en stadigt ökande tendens under hela sjuttioalet. Enligt delegationen för arbetstidsfrågor utgjordes fyra femtedelar av hela sysselsättningsökningen åren 1974 till halvårsskiftet 1977 av deltidssarbete.¹⁰

Ser vi till de olika näringarna återfanns hälften av de deltidssarbetande inom näring 9, offentliga och andra tjänster, och i synnerhet inom hälso-, sjuk- och socialvård. Andelen deltidssarbetande var även hög inom näringarna 2, 3 och 4, tillverkningsindustri m m, samt inom näring 6, handel, restaurang- och hotellverksamhet. 1977 återfanns tre fjärdedelar av de deltidssarbetande kvinnorna inom de två först nämnda näringarna.

Andelen *invandrare*¹¹ sysselsatta på svensk arbetsmarknad utgjorde 5 % eller 219.000, varav 212.000 var anställda. Proportionen mellan män och kvinnor var densamma som beträffande sysselsatta i allmänhet eller 55 % män och 45 % kvinnor. Arbetslösheten bland invandrarna uppgick till 9.000 eller 3,9 % av de invandrare som ingick i arbetskraften och var således nästan dubbelt så hög som för arbetskraften i allmänhet 1979.

Ser man det branschvis var en ovanligt stor del invandrare sysselsatta inom industrin, 42 % mot 27 % av de anställda i allmänhet, medan näring 9, offentliga och andra tjänster, sysselsatte en något lägre andel invandrare relativt sett, 29 % mot 36 % av de anställda i allmänhet. Den tredje största

10 Ds A 1977:7 s 3.

11 Med invandrare avses här endast de som är utländska medborgare — se vidare Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 26 och 29.

	1979										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov
Tillverknings- industri	174	179	200	214	191	193	175	199	213	235	239
Varuhandel	100	103	135	128	107	96	97	108	112	125	115
Byggnadsverk- samhet	152	166	182	207	233	241	236	270	292	302	284
Privata tjänster	105	113	146	160	110	95	76	84	108	115	106
Offentliga tj	117	188	190	186	167	146	122	120	121	124	159
Summa	127	162	180	189	166	148	131	135	143	152	166

Tab. 1 Relativ förändring av arbetskraftsefterfrågan inom olika näringar 1979.

Uppgifterna avser kvarstående lediga platser. Säsongrensade tal. September 1978 = 100.

(Källa: AMS meddelanden från utredningsenheten 1980:3.)

närings, näring 6, handel, restaurang- och hotellverksamhet, sysselsatte 14 % av invandrarna eller samma andel som bland de anställda i allmänhet.

Det kan finnas anledning, att innan vi lämnar beskrivningen av de anställda på arbetsmarknaden särskilt uppmärksamma var *kvinnorna* befann sig. Som tidigare nämnts var förvärvsfrekvensen bland kvinnor något lägre än bland män, 63,5 % mot 78,5 %, och kvinnorna utgjorde 45 % av de sysselsatta i allmänhet men hälften av de arbetslösa 1979. Härtill kommer att den s k dolda arbetslösheten torde vara större bland kvinnor än bland män.¹²

Kvinnorna är mycket ojämt fördelade mellan de olika näringarna. Medan kvinnorna utgjorde 46 % av de anställda i allmänhet, utgjorde de 70 % av de anställda inom näring 9, offentliga och andra tjänster, och hela 88 % av de anställda inom hälso-, sjuk- och socialvården. Mer än hälften av kvinnorna på arbetsmarknaden återfanns således i denna enda bransch. Inom detaljhandeln samt på hotell- och restaurangområdet utgjorde kvinnorna vidare drygt 65 %, liksom inom textil- och beklädnadsindustrin. Annars utgjorde kvinnorna endast 26 % av de anställda inom näringarna

12 Enligt en undersökning av jämställdhetskommittén skulle drygt 90 % av kvinnorna i åldrarna 20—59 år önska förvärvsarbete i större eller mindre utsträckning (SOU 1979:89).

2, 3 och 4, tillverkningsindustri m m, och endast 9 % inom näring 5, byggnadsverksamhet.

Som redan tidigare anmärkts, är det också inom de kvinnodominerade branscherna vi återfinner merparten av de deltid arbetande, vilket är helt följdriktigt med hänsyn till att dessa till mer än tre fjärdedelar utgörs av kvinnor.

Det kan här vara på sin plats att också göra några kommentarer till *utvecklingen* på arbetsmarknaden under 1979 och första kvartalet 1980.¹³

Allmänt kan sägas, att arbetskraftsefterfrågan hade en successivt ökande tendens under hela perioden och i hela landet om man bortser från de säsongnormala minskningar som inträffade i juni—juli och i december—januari. Sysselsättningsutvecklingen var således gynnsam under hela perioden. Efterfrågeökningen var särskilt stark inom tillverkningsindustrin under hela perioden och inom byggindustrin fram till årsskiftet 1979/80, varefter branschen synes ha stagnerat något. På tjänstesidan var utvecklingen inte lika positiv, men arbetskraftsefterfrågan låg i synnerhet beträffande offentliga tjänster på en i stort sett oförändrat hög nivå under hela perioden.

Om man ser till de utbudna platsernas beskaffenhet finner man, att de säsongmässiga variationerna var påtagliga. Andelen tidsbegränsade anställningar ökade successivt under vårmånaderna i och med att vikariat-, praktik- och säsonganställningar inför sommaren utbjöds medan andelen minskade under övriga månader. Det förefaller dock som om andelen tillsvidareanställningar under hela den aktuella perioden har legat på en relativt sett högre nivå än närmast föregående år; under september, oktober och november 1979 uppgick de således till 76, 75 respektive 79 % mot 74, 74 och 77 % under 1978.¹⁴ Andelen platser med högst tio dagars varaktighet var i stort sett oförändrad under perioden, 10—15 % bland de nyanmälda platserna, och beaktas vanligen inte i statistiken då de som regel endast finns anmälda hos arbetsförmedlingen under kort tid.

Andelen deltidstjänster var i stort sett oförändrad under perioden, möj-

13 Uppgifterna bygger på AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1979:27, 1980:3 och 1980:15, angående arbetskraftsefterfrågans sammansättning.

14 Uppgifterna är baserade på vid månadens slut kvarstående lediga platser och således inte, som i den i denna rapport redovisade undersökningen, på nyanmälda platser.

ligen skedde en viss minskning hösten 1979 jämfört med föregående år och en viss förskjutning från den offentliga sektorn till tillverkningsindustrin.

Slutligen kan nämnas, att andelen arbetserbjudanden med krav på utbildning och/eller erfarenhet ökade under tiden januari—augusti 1979, medan den under hösten låg på samma nivå som under 1978 för att under första kvartalet 1980 åter öka till en nivå 13 % över närmast föregående års.

För förståelsen av en undersökning som rör anställningsformerna på arbetsmarknaden är det av ett särskilt intresse att känna till något om *arbetsmarknadens organisationer* och deras inflytande på arbetsmarknaden — anställningsskyddslagens regler om anställningsform är ju dispositiva genom kollektivavtal på förbunds nivå.

Den 30 juni 1979 fanns det drygt 300.000 företag i Sverige.¹⁵ Enligt uppgifter från anställningsskyddskommittén¹⁶ skulle 1977 cirka 58.000 företag varit medlemmar i enskilda, kooperativa eller offentliga arbetsgivarorganisationer omfattande tillsammans cirka 2.950.000 anställda. Ytterligare 50.000 företag med cirka 225.000 anställda skulle ha slutit s k hängavtal. Detta innebär att ett stort antal arbetsgivare i landet stod utanför organisations- och/eller kollektivavtalsförhållanden men att dessa företag samtidigt endast sysselsatte en mindre del av de anställda, eller 500.000 till 700.000. Dessa siffror är dels ungefärliga, dels något föråldrade, men torde ändå kunna tjäna som en mycket grov uppskattning av förhållandena också vid undersökningstillfället. De kan jämföras med uppgiften från SAF,¹⁷ att man 1 maj 1980 hade 38.311 medlemsföretag med sammanlagt 1.318.258 anställda. Största förbund med hänsyn till antalet anställda var Verkstadsföreningen med sina 2.267 anslutna företag, medan Centrala gruppen inom Handels arbetsgivarorganisation hade betydligt fler företag som medlemmar, 9.236, och näst flest anställda.

På arbetstagsarsidan är organisationsnivån generellt sett mycket hög.¹⁸ Bland de centrala fackliga organisationerna omfattade, per 31.12 1979, LO 2.089.390 arbetstagare, TCO 1.012.797 arbetstagare, SACO/SR 213.954 arbetstagare och SAC 18.013 arbetstagare.

Inom LO var Kommunalarbetareförbundet störst med 486.000 medlem-

15 Statistisk årsbok 1980, tab 440.

16 Ds A 1980:2 s 42.

17 Statistisk årsbok 1980, tab 272.

18 Statistisk årsbok 1980, tab 271.

mar, tätt följt av Metallarbetareförbundet med 452.000. Övriga förbund med fler än 100.000 medlemmar var i storleksordning Statsanställdas förbund, Byggnadsarbetareförbundet, Handelsanställdas förbund och Fabriksarbetareförbundet. Ser vi särskilt till kvinnorna utgjorde dessa 39 % av medlemmarna i LO-kollektivet som helhet. Här liksom på arbetsmarknaden i allmänhet är emellertid branschspridningen dålig; av de drygt 800.000 kvinnorna återfanns nära 500.000 i Kommunalarbetareförbundet och Handelsanställdas förbund, i vilka kvinnorna var starkt överrepresenterade, 79 respektive 71 %. På ungefär samma nivå låg andelen kvinnor även inom Beklädnadsarbetareförbundet, Hotell- och Restauranganställdas förbund och Försäkringsanställdas förbund. I det lilla Frisörarbetareförbundet utgjorde kvinnorna 92 % av medlemmarna!

Inom TCO var Industritjänstemannaförbundet det i särklass största med nära 290.000 medlemmar, följt av Kommunaltjänstemannaförbundet med 143.000 och Statstjänstemannaförbundet med 126.000 medlemmar. Kvinnorna utgjorde drygt hälften, 52 % av medlemmarna i genomsnitt och var här något bättre spridda på de olika förbunden än inom LO. Drygt hälften återfanns dock i de tre största förbunden. Kvinnorna var starkt överrepresenterade i såväl Kommunal- som Statstjänstemannaförbundet, 68 respektive 64 %, ävensom inom Facklärar- och Lärarförbundet, 70 % vardera, Hälso- och sjukvårdens tjänstemannaförbund, 75 %, och det lilla Apotekstjänstemannaförbundet, 88 %.

Förekomsten av kollektivavtal som innefattar avvikelser från anställningsskyddslagens regler om anställningsform slutligen, är av ett självskrivet intresse i detta sammanhang. Uppgifter härom, hämtade från anställningsskyddskommitténs kollektivavtalsundersökning, har emellertid redan tidigare lämnats i avsnitten 2.3.1, 3.4.4, 3.4.7 och 3.4.9 ovan.¹⁹ Mer detaljerade uppgifter som bedömts vara av betydelse för förståelsen av undersökningsresultaten ges vidare i avsnittet 4.4.4 nedan.

19 Se vidare Ds A 1980:2.

4.2 Undersökningsmaterialet

Grundvalen för lagrandet av det material som ingår i undersökningen är lagen (1976:157) om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen.

Lagen infördes först på försök i Malmöhus, Kristianstads och Blekinge län. Försöksverksamheten har därefter successivt utvidgats.¹ Efter förslag från en utredningsgrupp inom AMS² har verksamheten numera permanentats, och från 1.10 1980 gäller lagen i hela landet.³

Lagen innebär i korthet följande: Arbetsgivaren är skyldig att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen om anställningen ej är avsedd att vara högst tio arbetsdagar eller avser tillsättning av statlig tjänst eller sådan tjänst som lärare eller skolledare för vilken avlöningsförmånerna är statligt reglerade. Anmälningsskyldighet föreligger dock ej om arbetsgivaren avser att besätta den lediga platsen med arbetstagare som redan är anställd hos arbetsgivaren, som är medlem i arbetsgivarens familj, som skall arbeta i arbetsgivarens hushåll, som skall ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller som enligt lag, annan författning eller kollektivavtal har företrädesrätt till anställningen.

Platser som förutsätter viss politisk, religiös eller annan ideell inställning, som tillsättes genom valförfarande eller som enligt överenskommelse skall förbehållas arbetstagare som avses i 8 § LAFÅ omfattas inte heller av anmälningsskyldigheten.

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av grov oaktsamhet underlåter att anmäla ledig plats kan drabbas av böter, högst 500 kr.

På den statliga sidan regleras platsanmälan av förordningen (1976:1019) om lediganmälan av statlig anställning, vilken i korthet innebär följande: När myndighet kungör anställning ledig till ansökan eller vidtar annan åtgärd för att utanför myndigheten söka personal till ledig anställning, skall myndigheten samtidigt anmäla detta till den offentliga arbetsförmedlingen. Förordningen gäller ej anställning hos riksdagen eller dess myndigheter, ej heller vissa lärarbefattningar.

När en ledig plats anmäles till arbetsförmedlingen ifylles en s k order-

1 Se prop 1975/76:84, InU 1975/76:28 och prop 1978/79:100, bil 15.

2 Se rapport nr 4, Angående arbetsförmedling med ADB-resurser ett förslag till utbyggt söksystem och modellkontor.

3 Se prop 1978/79:131 och AU 1978/79:34.

blankett (bil 2). På grundval av de där noterade uppgifterna matas sedan platsen in i AMS databank för lediga platser, publiceras i platsjournal etc.

Undersökningen omfattar till arbetsförmedlingarna nyanmällda lediga platser med mer än tio dagars varaktighet i län, som under mätperioden omfattades av lagen om allmän platsanmälan. Mätperioden är 1979 och första kvartalet 1980. Det innebär, att materialet för de tre första kvartalen 1979 omfattar nyanmällda platser i Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Jönköpings, Blekinge, Kristianstads, Malmöhus, Göteborgs och Bohus, Älvsborgs och Värmlands län ("10-län"). Materialet för fjärde kvartalet 1979 och första kvartalet 1980 omfattar också nyanmällda platser i Örebro, Västmanlands, Kopparbergs, Gävleborgs, Västernorrlands, Jämtlands, Västerbottens och Norrbottens län ("8-län"). Mätningar har skett månadsvis och länsvis inom det berörda området. Här redovisas dock endast helårsresultaten 1979 för "10-län". Någon gång har även kvartalsvisa sammanställningar gjorts. I "8-län" anmällda platser under fjärde kvartalet 1979 har måst uteslutas, då säsongvariationer annars skulle förrycka proportionerna mellan de olika anställningsformerna för perioden som helhet.

Mätperioden har bestämts till den angivna tiden med hänsyn till att det var angeläget, att denna dels omfattade ett helt kalenderår, dels inföll så sent som möjligt — jämför vad som sagts ovan om tillämpningsområdet för lagen om allmän platsanmälan. AMS har vidare, från och med andra kvartalet 1980 infört en ny orderblankett.⁴ Denna omöjliggör ett särskiljande av vikariatsanställningarna, vilka bedömts vara av särskilt intresse att studera.

Platser anmällda till arbetsförmedlingarna i de län som under mätperioden inte omfattades av lagen om allmän platsanmälan har inte tagits med i materialet. Orsaken härtill är att anmälningsfrekvensen här är lägre,⁵ och att man inte utan vidare kan räkna med att de platser som likväl anmäls till arbetsförmedlingarna — utan att skyldighet härtill föreligger — är representativa för helheten.⁶

4 På blanketten indelas de lediganmällda platserna i två huvudgrupper: tillsvidareanställning och visstidsanställning. Den senare indelas därefter i undergrupperna 11—30 dagar, 1—3 månader, 3—6 månader och mer än 6 månader, beroende på anställningens varaktighet.

5 AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1979:35.

6 Se exempelvis prop 1975/76:84 s 26 ff.

Detta är också orsaken till att platser med en varaktighet om högst tio dagar, nedan kallade korttidsplatser,⁷ utesluts ur materialet. Dessa platser omfattas ju inte av anmälningsskyldigheten enligt lagen, och redan från tiden före lagens ikraftträdande vet man att sådana korttidsplatser anmäls i mindre utsträckning än andra platser.⁸

De i materialet ingående platserna har systematiserats med ledning av SCBs standard för svensk näringsgrensindelning (SNI), varvid varje plats åsatts en siffra i den s k SNI-koden. De grupper som bildades framgår av bilaga 3. Grupp med ensiffrig kod kallas fortsättningsvis för näring, medan undergrupp betecknas näringsgren. Där såväl näring som näringsgrenar åsyftas utan åtskillnad används ibland uttrycket bransch.

Platserna har därefter undersökts med hänsyn till anställningsform, arbetstid och utbildning/erfarenhet. Härvid har de uppgifter som kan utläsas av orderblanketten varit bestämmande för grupperingen av materialet.

Vad gäller anställningsform är platserna indelade i tre grupper: tillsvidareanställning, vikariat och annat tillfälligt arbete. I undersökningsmaterialet har i den sistnämnda gruppen praktik- och ferieanställningar avskiljts som en särskild grupp — detta beaktas dock inte i föreliggande redovisning.

Beträffande arbetstid är platserna indelade i grupperna heltid och deltid. Bedömningen av om arbetstiden i den ledigänmälda platsen innefattar heltid eller deltid utgår från förhållandena i aktuell bransch. Där valfrihet beträffande arbetstidens längd angivits på orderblanketten har platsen i mitt material förts till gruppen heltid.

När det till sist gäller utbildnings- och erfarenhetskrav är platserna indelade i två kategorier: platser utan krav på utbildning och/eller erfarenhet och platser med krav på utbildning och/eller erfarenhet.

Innan undersökningsresultaten presenteras finns det anledning att erinra om vissa begränsningar i det underliggande materialet.⁹

Dess största svaghet är, att det inte omfattar alla lediga platser.

7 Detta överensstämmer med den inom AMS använda terminologin, se exempelvis Meddelanden från utredningsenheten 1979:27 s 2 — annorlunda prop 1975/76:84 s 27.

8 Prop 1975/76:84 s 99.

9 Vissa kompletterande uppgifter om undersökningens representativitet inom enskilda näringar ges dock först i avsnittet 4.4.1 nedan.

1. Undersökningen omfattar således inte nyanmälda platser i hela landet.

Det totala antalet till arbetsförmedlingarna ledigänmälda platser 1979 uppgick till 807.497,¹⁰ inklusive korttidsplatser.¹¹ Undersökningsmaterialet omfattar endast 406.025 platser för samma tid, och här redovisas endast uppgifter för kalenderåret 1979 inom "10-län", 376.047 platser.

2. Anmälningsskyldigheten omfattar, som framgått ovan, inte alla typer av lediga platser. Så omfattas t ex inte korttidsplatser, vilka helt utesluts ur materialet. Inte heller omfattas anställningar, som tillsättes genom internrekrytering eller med förtursberättigad sökande. Rörelserna på den s k interna arbetsmarknaden,¹² omfattande exempelvis omplacering av tillsvidareanställd respektive erbjudande om fortsatt arbete till tidsbegränsat anställd, s k rullande visstidsanställning, faller således i princip utanför undersökningen. Här måste man dock ta med i beräkningen, dels att ett antal av dessa platser anmäls i alla fall, dels att betydelsen av undantagen i lagen kan variera branschvis och även företagsvis.¹³ Detsamma gäller övriga undantag från anmälningsskyldigheten, som nämnts ovan vid presentationen av lagen om allmän platsanmälan.

3. Man kan vidare inte räkna med att samtliga anmälningsskyldiga platser i det undersökta området verkligen anmäls till arbetsförmedlingarna under perioden. Såväl egenskaper hos de lediga platserna, t ex yrke, anställningsform och kvalifikationskrav, som egenskaper hos arbetsgivaren, såsom näringsgrenstillhörighet och företagsstorlek, ävensom yttre faktorer, såsom konjunkturläge¹⁴ och förekomsten av eventuella arbetsmarknadskonflikter, kan väntas påverka benägenheten att anmäla lediga platser. Undersökningar¹⁵ visar, att efterlevnaden av lagen lämnar en hel del i

10 Statistisk årsbok 1980, tab 274.

11 Antalet korttidsplatser uppgår normalt till 10—15 % (AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1979:27 s 2 och 1981:5 s 3).

12 Enligt långtidsutredningen uppgick den s k interna rörlighetskvoten till cirka fyra procent av antalet sysselsatta under 1979 (SOU 1980:52 s 381).

13 AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1978:5 s 12.

14 I goda konjunkturer, med gott om arbete, kan man räkna med att arbetsgivarna i ökad utsträckning vänder sig till arbetsförmedlingarna, medan benägenheten härtill avtar i tider med arbetsbrist. Beträffande arbetstagare är förhållandet det omvända. (Prop 1975/76:84 s 26.)

15 AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1978:5 samt PM 1979-07-06

övrigt att önska. Vid lagens införande uppskattades anmälningssfrekvensen av lediga platser till arbetsförmedlingarna till cirka 60 procent av samtliga lediga platser,¹⁶ och vid underökningar i Malmöhus, Kristianstads och Blekinge län efter lagens införande konstaterades en 40-procentig ökning av antalet anmälda platser. Här ingår även en kraftig ökning av antalet anmälda korttidsplatser. Vid lagens införande hoppades man på en 90-procentig täckning av utbudet i omfattade län. Senare efterlevnadsundersökningar, genomförda i oktober/november 1978, juni 1979 respektive juni 1980, visar emellertid en genomsnittlig anmälningssfrekvens i de undersökta länen på endast 60, 75 respektive 79 procent.¹⁷ Dessa siffror visar likväl att det under perioden skett en tydlig successiv förbättring av anmälningssfrekvensen. En förklaring till detta kan vara konjunkturuppgången under 1979 och första kvartalet 1980. Undersökningarna har bestått i en jämförelse mellan i relevant dagspress utannonserade lediga platser och till arbetsförmedlingarna anmälda sådana. Ett okänt antal platser går alltså vid sidan, då dessa varken anmäls till arbetsförmedlingarna eller annonseras i pressen.

Av undersökningarna framgår, att det finns stora skillnader mellan olika län, företagstyper och näringar. Efterlevnaden av lagen är sämre än genomsnittet i storstadslänen Stockholm och Göteborgs och Bohus län, men även i Uppsala, Örebro, Kopparbergs, Västerbottens och Norrbottens län.

Anmälningssbenägenheten är vidare lägre bland mindre arbetsgivare samt inom näringsgrenarna handel, restaurang-, hotell-, bank- och försäkringsverksamhet. Anmälningssbenägenheten är å andra sidan klart bättre inom jord- och skogsbruk, tillverkningsindustri och offentlig förvaltning.

4. När det gäller vissa yrkeskategorier, nämligen lärare på gymnasie- och grundskolor (här SNI 931—932), sjömän (här SNI 71) och vissa kulturarbetare (här SNI 935—39, 94 och 96) finns vanligen inte några datalagrade uppgifter om anställningsform. Sådana platser har därför inte kunnat tas med i materialet. Det medför naturligtvis, att några slutsatser beträffande dessa grupper inte kan dras av undersökningen. Sjomän och kulturarbetare utgör en så liten grupp inom sin respektive näring att bortfallet inte nämnvärt kan påverka resultaten för näringarna som helhet.

och 1980-07-16, angående efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan.
16 Prop 1975/76:84 s 99.
17 Se AMS, PM 1980-07-16 angående efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan.

Annorlunda förhåller det sig med bortfallet på undervisningsområdet.¹⁸ Det är dock troligt att dessa platser om de funnits med, snarare hade förstärkt än försvagat bilden av näring 9 som en näring med ovanligt hög andel tidsbegränsade anställningar.

Undersökningens intresseområde är framförallt användandet av olika anställningsformer. Det kan då förefalla vara en allvarlig svaghet i materialet att det endast möjliggör en indelning av anställningsformer i tre grupper, nämligen tillsvidareanställning, vikariat och annat tillfälligt arbete med undergruppen praktik- och ferieanställningar.

Detta innebär, att förekomsten av flera typer av anställningsformer, såsom objektsanställning, projektanställning, säsonganställning, anställning för tillfällig arbetstopp och provanställning, inte särskilt kan utläsas av materialet. Dessa olika anställningstyper, sannolikt frånsett provanställning, ingår i gruppen annat tillfälligt arbete.

Detta är emellertid en konsekvens av att undersökningen bygger på de uppgifter som lämnas av arbetsgivare vid anmälandet av en ledig plats och som därvid noteras på orderblanketten. Uppgiftsskyldigheten i samband med den obligatoriska platsanmälningen måste begränsas, och kan inte vara utformad som en enkät vid en vetenskaplig undersökning.

Även om orderblanketten medgivit uppgifter om dessa andra typer av anställning, är det inte säkert att dessa skulle ha varit något att bygga på. Det är i många fall svårt att dra gränsen mellan dessa olika anställningstyper och terminologin är svävande. Redan den använda indelningen ger utrymme för diskussioner. Så torde naturligtvis ett avsevärt antal vikariat samtidigt kunna sägas utgöra ferieanställningar, vilket varit en bidragande orsak till att jag här valt att inte särskilt redovisa resultaten för gruppen praktik- och ferieanställningar.

Beklagligare är, att den bild undersökningen ger av relationen mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar påverkas av, att de provanställningar som i verkligheten kommer till stand¹⁹ i undersök-

18 Pedagogiskt arbete omfattade under 1979 105.127 av 807.497 i hela riket anmälda lediga platser. Här inkluderas dock korttidsplatser, vilka är många inom området, och vissa lärarbefattningar, såsom universitetslärare, förskollärare m fl, vilka omfattas av undersökningen (Statistisk årsbok 1980, tab 274).

19 Enligt en rapport från anställningsskyddskommittén uppgick antalet provanställningar inom den privata sektorn till 31.000 under 1977 (Ds A 1980:2 s 92).

ningen torde figurera som tillsvidareanställningar. Anledningen härtill är, att provanställning ju normalt syftar till att vara inledningsfas i en tillsvidareanställning, och att de skäl som motiverar provanställningen aktualiseras först sedan viss arbetssökande utvalts för tjänsten. Kollektivavtalen ställer nämligen regelmässigt krav på ett dokumenterat behov av att pröva den anställde i det enskilda fallet, av exempelvis medicinska, sociala eller andra särskilda skäl, för att provanställning skall vara tillåten. Många avtal kräver vidare godkännande i det enskilda fallet av lokal facklig organisation innan provanställning kan komma till stånd. Även för avtalsområden där kollektivavtalen har den utformningen, att varje anställning börjar som en provanställning torde det te sig irrelevant att ange detta i anställningserbjudande.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas, att man inte av undersökningens resultat utan vidare kan sluta sig till vad som gäller för arbetsplatsutbudet på hela arbetsmarknaden. Vidare bör man komma ihåg, att undersökningen avser just arbetsplatserbjudanden och inte ingångna anställningsavtal. Det är inte alltid som en till arbetsförmedlingen anmäld ledig plats också tillsätts, och som den tillsätts på de villkor arbetsgivaren uppställt. Likväl torde de tendenser som framgår av undersökningen av de ledig-anmälda platserna vara giltiga även för faktiskt ingångna anställningsavtal.

Vad gäller proportionerna mellan å ena sidan tillsvidareanställningar och å andra sidan tidsbegränsade anställningar, finns en rad förhållanden som talar för att andelen tidsbegränsade anställningar snarare är högre än vad som framgår av undersökningen.

Således ingår inte korttidsanställningar i materialet, provanställningar döljs i gruppen tillsvidareanställningar, rullande visstidsanställningar omfattas inte, grupperna kulturarbetare samt gymnasie- och grundskolelärare är endast bristfälligt representerade i materialet osv. Här kan också anmärkas, att beredskapsarbeten och andra typer av praktikanställningar anordnade i samarbete mellan arbetsgivare och arbetsmarknadsmyndigheter inte ingår i undersökningen.

Till sist skall poängteras, att undersökningen endast speglar hur stor del av de tänkta anställningarna som är tidsbegränsade. Andelen arbetstagare som vid en viss tidpunkt har tidsbegränsad anställning är naturligtvis mindre, eftersom tillsvidareanställningar genomsnittligt får antas vara längre än tidsbegränsade anställningar.

4.3 Analysens uppläggning

Efter en kortfattad redogörelse för undersökningens utfall i huvuddrag, diskuteras undersökningens resultat utifrån några olika synvinklar under rubrikerna Anställningsform och företag, Anställningsform och arbetsmarknad samt Anställningsform och fackligt inflytande. Bakom det valda angreppssättet ligger följande överväganden.

Undersökningen är inriktad på förekomsten av olika anställningsformer i arbetsplatsutbudet. Det är anställningsformen som avgör vilken grad av anställningstrygghet som följer med den erbjudna anställningen. Valet av anställningsform utgör inte längre ett fullständigt fritt och obundet ställningstagande från arbetsgivarens sida. Frågan om olika anställningsformer och deras användning har gjorts till föremål för rättslig reglering. Det kan antas, att innehållet i dessa regler, eller kollektivavtalsregler som trätt i deras ställe, är av stor betydelse för hur anställningserbjudandena är utformade. Det kan emellertid antas, att anställningserbjudandenas innehåll också påverkas av andra, för arbetsgivaren mera påtagliga faktorer, såsom de faktiska betingelserna för anställningen i fråga. Det kan gälla å ena sidan behovet av att få utfört en tillfällig arbetsuppgift som kräver viss yrkeskunskap och å andra sidan möjligheten att finna en kompetent arbetstagare villig att ta en sådan anställning. Det behöver inte vara så att de faktiska betingelserna för arbetet och de krav reglernas innehåll ställer står i något motsatsförhållande till varandra. Redan av anställningsskyddslagens formuleringar framgår, att man tar hänsyn till driftsekonomiska krav i produktionen. Vid tidpunkten för undersökningen var det 1974 års anställningsskyddslag som gällde. Den lagen var — när det gällde tillåtligheten av olika tidsbegränsade anställningsformer — betydligt strängare gentemot arbetsgivaren än den nuvarande.

Mot bakgrund av det sagda kommer analysen av undersökningsmaterialet i första hand att inriktas på vilken genomslagskraft olika tänkbara yttre betingelser för produktionen kan ha haft på valet av anställningsform. Frågan huruvida detta val stått i överensstämmelse med innehållet i befintliga normer intar en underordnad roll.

Det kan naturligtvis aldrig bli fråga om att diskutera materialet med utgångspunkt från alla de faktorer som kan ha varit av betydelse för valet av anställningsform. Här skall endast beaktas ett starkt begränsat urval av sådana faktorer, som kan bidra till att förklara undersökningens utfallet. De faktorer som tagits till utgångspunkt för diskussionen indelas i tre grup-

per, nämligen företagsrelaterade, arbetsmarknadsrelaterade och fackligt relaterade faktorer. Gränserna mellan dessa grupper är i själva verket flytande. Jag har utgått från antaganden om samband som förefallit mig sannolika och tämligen okontroversiella. Det har därvid inte varit min avsikt, att styrka att de av mig antagna sambanden mellan ifrågavarande faktorer och val av anställningsform föreligger. Materialet är merendels sådant att det är omöjligt att direkt mäta de antagna sambanden. Dessa framhålles därför främst diskussionsvis, som förklaringar till undersökningsutfallet.

I det följande presenteras kortfattat de antaganden och det material som lagts till grund för den jämförande analysen.

4.3.1 Anställningsform och företag

Utgångspunkt är hypotesen, att om produktionstekniska eller personalladministrativa skäl av en viss tyngd talar för ett på visst sätt begränsat arbetskraftsbehov så tenderar detta att ge arbetserbjudanden i form av tidsbegränsade anställningar.

De skäl det här kan vara fråga om är att arbetet till sin natur är sådant att det endast kan utföras under viss säsong (snöröjning, fruktplockning), att arbetet av andra skäl endast svårligen kan organiseras så att säsongtoppar undvikes (konfektionsindustrin) eller att verksamheten av andra skäl svårligen kan organiseras med fast arbetskraft (vissa kulturella och konstnärliga verksamheter).

Hit hör också behov av arbetskraft till följd av tillfälliga ordertoppar och vid arbetsbalanser, vakanser i den ordinarie arbetsstyrkan till följd av sjukdom, semester eller tjänstledighet, ävensom för utförande av tillfälligt förekommande arbetsuppgifter eller för försöksverksamhet. De problem som kan uppstå i samband med tillfälliga arbetstoppar har utvecklats i förarbetena till 1982 års anställningsskyddslag.¹ Stor uppmärksamhet har på senare tid också ägnats åt konsekvenserna av den under 1970-talet snabbt expanderande s k ledighetsrätten.² Enligt en skrivelse från riksrevisionsverket angående frånvarons omfattning baserad på SCBs s k arbetskraftsundersökningar, uppgick frånvaron av totala antalet sysselsatta

1 Se Ds A 1981:6 s 102 ff och prop 1981/82:71 s 43.

2 Se exempelvis skriften Ledighet, SAFs skriftserie.

1980 under en hel vecka till 17,8 procent.³ Härav föranleddes 4,3 procent av sjukdom, 9 procent av semester och 4,6 procent av övriga anledningar. Detta innebar en ökning med 5,2 procent jämfört med 1970. Drygt 3 procent härav hänförde sig till den femte semesterveckan, medan sjukfrånvaron legat stilla och övrig frånvaro således ökat med endast drygt 2 procent. I övrig frånvaro ingår ledigheter enligt de s k ledighetslagarna. Praktiskt betydelsefulla är här framförallt föräldraledighet, studieledighet samt ledighet för facklig verksamhet.⁴ Den ökning av frånvaron som skett till följd av ledighetslagarna och som kan avläsas i den nationella statistiken är således begränsad. Å andra sidan kan sägas, att nationell frånvarostatistik säger mycket litet om de problem som frånvaron kan orsaka i enskilda företag. Arbetskraftens ålder och kön ävensom förhållandena på arbetsplatsen är viktiga faktorer som påverkar frånvarons storlek ute på de enskilda företagen. Kostnaderna för frånvaro varierar också med frånvarons struktur och verksamhetens art och organisation.

Allmänt sett kan antas, att behovet av att lösa här aktuella situationer genom att anställa personal för begränsad tid extra starkt gör sig gällande i mindre företag, vilka har svårare att genom omplaceringar, omorganisation av arbete, naturlig personalomsättning, övertidsuttag eller liknande finna alternativa lösningar på problemen.⁵ Detta antagande vinner stöd i det faktum, att kritiken mot anställningsskyddslagens regler om förbud för provanställning respektive anställning för tillfällig arbetstopp utan stöd i kollektivavtal framförallt kommit från just småföretagarhåll. Det är också hänsyn till denna grupp som ligger bakom de 1982 genomförda ändringarna i anställningsskyddslagstiftningen.⁶

Jag menar därför, att ett relevant sätt att belysa behovet av tidsbegränsade anställningar inom olika branscher kan vara att undersöka företagsstrukturen inom respektive bransch. Eftersom möjligheterna att möta uppkommande problem av nu aktuellt slag torde vara mer beroende av förhållandena på respektive arbetsställe än av det totala antalet anställda hos arbetsgivaren sedd som juridisk person, har jag valt att utgå från ar-

3 Riksrevisionsverket, diarienummer 1980:1242.

4 Mot ökat flexliv, en rapport om ledighetslagar och deras konsekvenser för verksamhet i företag och myndighet utförd på uppdrag av arbetsmarknadsdepartementet, Studieförbundet Näringsliv och samhälle.

5 Se Ds A 1981:6 s 101 f och Mot ökat flexliv s 74 ff.

6 Jfr prop 1981/82:71 s 45.

betsställenas storlek. Med arbetsställe avses varje av ett företag fast utnyttjad lokal eller fastighet eller näraliggande grupp av lokaler eller fastigheter där till övervägande del en näringsgrensbestämmande verksamhet bedrivs. Ett arbetsställe kan alltså utgöra ett företag eller en del av ett företag. Att utgå från arbetsstället medför dock den nackdelen, att förhållandena inom den offentliga sektorn inte täcks av de framtagna uppgifterna, eftersom information om arbetsställen och dessas storlek där regelmässigt saknas. Då det likväl är osäkert om användningen av begreppet företag på den offentliga respektive privata sektorn är direkt jämförbar, har jag bortsett från denna nackdel. Detta medför framförallt att uppgifterna relaterade till företagsstruktur för näring 9 är missvisande, eftersom denna näring mycket starkt domineras av offentliga verksamheter. Om man istället utgått från företagsstorlek skulle man inom näring 9 fått en utpräglad dominans för större företag. Även för övriga näringar gäller, att andelen enheter med 50 eller fler anställda genomgående är högre om man undersöker företag istället för arbetsställen.⁷

Vidare har jag ansett det relevant, att utgå från hur antalet årsverken tillhörande arbetsställen av olika storleksordning fördelar sig på olika näringar och inte direkt från antalet arbetsställen av olika storlek. Anledningen härtill är att undersökningsmaterialet utgöres av anställningserbjudanden. Mellan antalet årsverken, eller om man så vill arbetstillfällen, inom en viss bransch och antalet arbetserbjudanden torde finnas ett starkt samband. Ett årsverke utgöres av 1.570 arbetade timmar under ett kalenderår.

Materialet har hämtats från centrala företagsregistret och avser antalet arbetsställen 1980 och antalet årsverken 1979. Vid redovisningen har jag indelat arbetsställena i tre klasser:

- I Arbetsställen med 0,1—9 årsanställda.
- II Arbetsställen med 10—49 årsanställda.
- III Arbetsställen med 50 eller fler årsanställda.

Arbetsställen med mindre än 0,1 årsanställda har inte medtagits.

⁷ Andelen *företag* med 50 eller fler anställda var inom näring 1 39 %, näring 2 76 %, näring 3 83 %, näring 4 86 %, näring 5 54 %, näring 6 52 %, näring 7 78 %, näring 8 65 % och näring 9 90 %. Dessa uppgifter kan jämföras med dem i fig 5. (Källa: Egen bearbetning av uppgifter från Centrala företagsregistret).

Inom grupp I torde man ha de största problemen att möta tillfälliga arbetsuppgifter, vakanser etc med intern omorganisation eller dylikt. Också inom grupp II kan dessa svårigheter vara avsevärda. Här kan dock möjligheterna variera mera beroende på verksamhetens art m m. I grupp III får man anta, att möjligheterna att möta tillfälliga variationer med interna omflyttningar, naturlig personalomsättning eller dylikt typiskt sett är betydligt större än inom de andra grupperna.

När det i texten förekommer påståenden, att mindre arbetsställen dominerar inom en viss näring eller näringsgren, avses att 60 procent eller mer av antalet årsverken kan hänföras till arbetsställen inom grupp I eller II. Om det anges, att större arbetsställen dominerar avses att 60 procent eller mer av antalet årsverken kan hänföras till arbetsställen i grupp III.

Utöver det generella antagandet att behovet av tidsbegränsade anställningar är större på mindre arbetsställen än på större galler, att det är allmänt känt att verksamheten inom vissa branscher drivs under villkor eller i former som medför särskilda behov av tidsbegränsade anställningar. Några sådana exempel har redan nämnts i den inledande uppräknningen. Sådana särskilda omständigheter kommer att beaktas vid analysen av undersökningsresultaten. Ofta har dessa särskilda behov inom vissa branscher uppmärksamrats i lagstiftningsarbetet, varför man kan få en viss ledning av att studera förarbetena till anställningsskyddslagstiftningen. Även från annat håll finns material att hämta. Det är dock självfallet omöjligt att beakta alla de särskilda omständigheter som kan gälla för en viss bransch. Analysen blir tvärtom ganska allmänt hållen och inriktad på mera iögonenfallande egenskaper hos olika branscher.

4.3.2 Anställningsform och arbetsmarknad

Till de yttre faktorer, som påverkar anställningsbesluten och deras innehåll i olika verksamheter hör inte bara organisatoriska och produktions-tekniska villkor utan även förhållandena på arbetsmarknaden i stort. Hit hör tillgången på just den arbetskraft företaget efterfrågar (yrkesutbildad, ung, heltidsarbetande etc) men även andra förhållanden som konjunkturläge, eventuella arbetsstrider och fackliga positioner. I detta avsnitt har jag dock, trots rubriken, valt att behandla endast sådana faktorer som mera

direkt har med den sökta arbetskraften att göra. Betydelsen av fackliga positioner tas upp i avsnittet om anställningsform och fackligt inflytande.⁸

Utgångspunkten är, att arbetsgivarens benägenhet att gå ut med erbjudanden om tidsbegränsad anställning bland annat är beroende av det aktuella läget på arbetsmarknaden. Bakom ett sådant resonemang ligger den gamla lagen om tillgång och efterfrågan samt dessa faktorerers betydelse för priset. Varan är här arbetskraft och anställningsvillkoren priset, i vilket också anställningstryggheten ingår. Priset beror dock inte enbart på den efterfrågade mängden arbetskraft relaterad till villiga arbetssökanden utan även på den eftersökta typen av arbetskraft. Samhällsstrukturen jämte rotade föreställningar och värderingar såväl hos arbetsgivare som arbetstagare om olika arbetsuppgifters och människors värde gör att olika grupper på arbetsmarknaden befinner sig på helt olika "prisnivåer". Jag antar, att följande gäller: Finns det gott om arbete men ont om prefererad arbetskraft tenderar arbetserbjudandena att bli bättre för att attrahera befintlig arbetskraft, medan motsatt tendens gör sig gällande när det är ont om arbete men gott om arbetskraft. Svaga grupper på arbetsmarknaden (exempelvis kvinnor och personer utan utbildning och yrkeserfarenhet) får sämre anställningserbjudanden än andra grupper.

Det naturligaste sättet att pröva den förra tesen vore kanske att undersöka tillgång och efterfrågan på arbetskraft, dvs arbetslöshetens och arbetskraftsutbudets storlek inom de olika näringarna. Detta låter sig dessvärre inte göras på det material som ligger till grund för undersökningen; skillnaderna i produktionsvillkor etc mellan olika näringar (jfr t ex jord- och skogsbruket med tillverkningsindustrin) kan antas vara av större betydelse för utfallet än eventuella skillnader i tillgång och efterfrågan på arbetskraft. En sådan undersökning måste därför utföras som en studie av förändringarna inom respektive näring över en längre tidsperiod. Förändringarna i arbetslöshetstalen respektive arbetskraftsefterfrågan kan följas genom gängse statistik,⁹ men dessa kan sedan inte relateras till undersökningsutfallet eftersom detta endast avser ett kalenderår. Trots detta kommer uppgifter om arbetslöshet — där detta uppfattats som meningsfullt — att föras in i diskussionen.

Frågan om det finns några skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden är viktig. Det brukar antas att kvinnor är mer "lättköpt"

8 Se avsnittet 4.3.3 nedan.

9 Se exempelvis Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 22.

arbetskraft än män. Till stöd för detta kan man åberopa att den relativa arbetslösheten bland kvinnor är högre än bland män,¹⁰ att den s k dolda arbetslösheten torde vara betydligt större bland kvinnor än bland män¹¹ och att praktiskt taget hela sysselsättningsökningen under senare år bestått i kvinnornas inträde på arbetsmarknaden.¹² Det är också så att kvinnorna genomsnittligt har lägre löner och mindre kvalificerade arbetsuppgifter än männen,¹³ och dessutom är de koncentrerade till vissa branscher.¹⁴ Eftersom materialet för undersökningen avser platserbjudanden (och som dessa inte uttryckligen vänder sig till män eller kvinnor) kan man inte direkt få fram om kvinnorna i högre grad än männen får acceptera otrygga anställningsformer. Istället har jag undersökt kvinnornas andel av de anställda inom olika näringar och näringsgrenar, och jämfört denna med användningen av olika anställningsformer inom respektive näring och näringsgren. Materialet är hämtat från SCBs arbetskraftsundersökningar 1979. När jag skriver, att kvinnorna respektive männen dominerar inom en viss bransch avses att de utgör 60 procent eller mer av de anställda inom branschen.

Ett annat sätt att belysa bland annat kvinnornas situation på arbetsmarknaden är att undersöka om det föreligger några skillnader med avseende på anställningsform mellan erbjudanden om heltids- och deltidsarbete. Min utgångspunkt har här varit, att kvinnorna utgör huvudparten av de deltidsarbetande, att en stor del av sysselsättningsökningen under senare år bestått i ett ökat deltidsarbete samt att det ofta för de presumtiva arbetstagarna är ett avgörande villkor för inträdet på arbetsmarknaden att erhålla just deltidsarbete.¹⁵ Tillgången på villig arbetskraft skulle alltså generellt vara god när det gäller deltidsarbete, samtidigt som de deltidsarbetande kan anses vara en svag grupp på arbetsmarknaden, dels därför att de huvudsakligen består av kvinnor, dels därför att karriärmöjligheter etc normalt är mera begränsade.

Här har det varit möjligt att direkt i undersökningen om de olika anställningsformerna införa variablerna deltid respektive heltid, och alltså

10 Statistiska meddelanden 1980:1, 5, tab 22.

11 SOU 1979:89 s 32.

12 Ds A 1977:7 s 3.

13 Se exempelvis Vem är aktiv i facket, LO s 26 och Kyle, Gästarbeterska i manssamhället s 14.

14 Jfr avsnittet 4.1 ovan.

15 Se exempelvis Ds A 1977:7 s 3.

direkt avläsa vilka arbetserbjudanden som hänför sig till respektive grupp. Underlaget härtill är de anteckningar om arbetstid som arbetsförmedlingarna för på orderblanketten. Vid indelningen av materialet i hel- och deltid har förhållandena inom respektive bransch varit avgörande.

Till sist har jag funnit det intressant att undersöka eventuella skillnader i användningen av olika anställningsformer mellan arbetserbjudanden *med* respektive *utan* krav på utbildning och/eller yrkeserfarenhet. Jag har antagit, att anställningserbjudanden av det senare slaget i allmänhet är sämre (fler tidsbegränsade anställningar) än där arbetsgivaren uppställt krav på utbildning eller erfarenhet. Bakom antagandet ligger dels tidigare resonemang om tillgång och efterfrågan, dels mera komplexa förklaringar som hänför sig till föreställningar och värderingar hos bl a arbetsgivare. Också här har det på grundval av anteckningarna på orderblanketten varit möjligt att direkt indela arbetsplatserbjudandena med hänsyn till uppställda kompetenskrav. Indelning har skett i två grupper; *med* krav på utbildning och/eller erfarenhet respektive *utan* krav på utbildning och/eller erfarenhet. Försättningsvis betecknas anställningar med sådana krav såsom kvalificerade arbetserbjudanden och övriga såsom okvalificerade.

Det hade funnits anledning att undersöka användningen av olika anställningsformer också beträffande andra "svaga" grupper på arbetsmarknaden, exempelvis invandrare och ungdomar. Tyvärr är undersökningsmaterialet så strukturerat, att detta inte har varit möjligt att genomföra.

4.3.3 Anställningsform och fackligt inflytande

Man får anta, att till de faktorer som påverkar arbetsgivarnas val av anställningsform även hör arbetstagsidans inställning och styrka.

Formellt sett krävde redan anställningsskyddslagen såsom den var utformad under mätperioden, att arbetsgivaren för rätten att använda flera typer av tidsbegränsad anställning (t ex provanställning och anställning för tillfällig arbetstopp) måste ha utverkat arbetstagsidans medgivande genom kollektivavtal. Kollektivavtal är resultatet av förhandlingar mellan parterna, och därvid är inte minst parternas styrka vid förhandlingsbordet avgörande för utgången.¹⁶

16 Jfr prop 1981/82:71 s 45.

Även bortsett från anställningsskyddslagens regelsystem är det naturligtvis så, att arbetstagersidans intressen och styrka påverkar förhållandena på arbetsplatsen (organisationsformer, arbetstid, anställningspolitik etc), vilket i sin tur påverkar valet av anställningsform i olika situationer.

Jag har antagit, att dagens arbetstagare typiskt sett föredrar tillsvidareanställning framför tidsbegränsad anställning, och att de därför i sitt agerande strävar efter att tillgodose detta krav där det är möjligt. Vidare antas organiserade arbetstagare, aktivt företrädna av sin fackliga organisation, vara starkare än oorganiserade arbetstagare eller sådana som utgör marginalgrupper inom sin fackliga organisation.

Det är knappast möjligt att genom hårddata belägga dessa påståenden. Istället kommer detta avsnitt i ännu högre grad än de tidigare att präglas av en allmän diskussion om betydelsen av olika förhållanden.

De förhållanden inom olika näringar som framförallt uppmärksammas är organisationsgrad, medlemskårens sammansättning och facklig aktivitet inom respektive fackliga organisationer samt kollektivavtalens utformning.

Uppgifterna om kollektivavtalsinnehåll är hämtade från det material som anställningsskyddskommittén lade till grund för sin kollektivavtalsundersökning.¹⁷ Övrigt material är hämtat från statistiska rapporter utformade inom LO och TCO, baserade på SCBs s k ULF-undersökningar (undersökningen om levnadsförhållanden).

4.4 Undersökningsresultaten

Det presenterade materialet omfattar anmälda lediga platser under kalenderåret 1979 i "10-län", dvs Malmöhus, Kristianstads, Blekinge, Stockholms, Uppsala, Södermanlands, Jönköpings, Göteborgs och Bohus, Älvsborgs och Värmlands län. Av skäl som angivits ovan har dock anmälda platser med en varaktighet av högst tio dagar, korttidsplatser, uteslutits ur materialet. Mätningar har skett månadsvis under perioden och sedan sammanställts för hela året 1979. I första hand är det alltså helårssiffror

17 Undersökningen finns presenterad i Ds A 1980:2.

som presenteras och penetreras. Någon gång ges uppgift om det kvartalsvisa utfallet.

De undersökta platserna har vid presentationen grupperats med hjälp av SCBs standard för svensk näringsgrensindelning (SNI). Följande näringar erhålles (siffrorna hänför sig till den s k SNI-koden):

- 1 Jord- och skogsbruk m m
- 2 Gruvor och mineralbrott
- 3 Tillverkningsindustri
- 4 El-, gas-, värme- och vattenverk
- 5 Byggnadsindustri
- 6 Varuhandel, hotell- och restaurangrörelse
- 7 Kommunikationer
- 8 Bank- och försäkringsrörelse
- 9 Offentliga och andra tjänster

För vissa näringar har siffror också framtagits för olika näringsgrenar enligt följande.

Näring 1:

- 11 Jordbruk (jordbruk, jakt)
- 12 Skogsbruk
- 13 Fiske

Näring 3:

- 31 Livsmedelsindustri m m (livsmedels-, dryckesvaru- och tobaksindustri)
- 32 Textil- och beklädnadsindustri (textil-, beklädnads-, läder- och lädervaruindustri)
- 33 Trävaruindustri
- 34 Massa- och pappersindustri (massa-, pappers- och pappersvaruindustri samt grafisk industri)
- 35—36 Kemisk industri m m (kemisk industri, petroleum-, gummivaru-, plast- och plastvaruindustri samt jord- och stenvaruindustri)
- 37—38 Verkstadsindustri m m (järn-, stål- och metallverk samt verkstadsindustri)
- 39 Annan tillverkningsindustri

Näring 6:

- 61—62 Varuhandel
- 63 Hotell- och restaurangrörelse

Näring 7:

71 Samfärdsel

72 Post- och telekommunikationer

Näring 9:

91 Offentlig förvaltning

92 Renhållning och städning

931—32 Undervisning och forskning

933—34 Sjuk- och socialvård

935—39, 94, 96 Kultur m m (intresseorganisationer, ideella och kulturella organisationer, kulturell service, rekreation, internationella organisationer m m)

95 Reparationer, tvätteri m m (reparations-, tvätteri- och annan service-verksamhet)

Platserna har undersökts med hänsyn till anställningsform, arbetstid och krav på utbildning/erfarenhet.

Normalt redovisas utfallet för respektive näring. Ibland uppmärksammas även förhållandena inom enskilda näringsgrenar.

Genomgående har därvid förhållandena inom näring 3, tillverkningsindustri, och näring 9, offentliga och andra tjänster, särskilt uppmärksamats därför att de är de ojämförligt största i undersökningen och därför att de representerar två helt olika mönster när det gäller användningen av olika anställningsformer.

Undersökningsresultaten redovisas vanligen i procent. Då jag använt mig av avrundade tal kan summan ibland något avvika från 100.

Där innehållet i gällande anställningsskyddslag berörs avses genomgående 1974 års anställningsskyddslag, som ju gällde under mätperioden. De kollektivavtal vilkas innehåll refereras till avser likaledes perioden för undersökningen.

Nedan presenteras först kortfattat undersökningens huvudresultat i avsnittet 4.4.1. Där förs också en diskussion om resultatens relevans för de olika näringarna respektive näringsgrenarna, med hänsyn till underlagets beskaffenhet.

I efterföljande avsnitt diskuteras undersökningsresultaten utifrån olika synvinklar under rubrikerna Anställningsform och företag, Anställningsform och arbetsmarknad samt Anställningsform och fackligt inflytande.

4.4.1 Allmänt

De undersökta platserna i "10-län" uppgick för 1979 till totalt 376.047. Platsernas exakta fördelning på olika näringar, ävensom på vissa näringsgrenar, enligt SCBs standard för svensk näringsgrensindelning (SNI) respektive olika anställningsformer framgår av bilaga 4.

De undersökta platsernas procentuella fördelning på olika näringar framgår av vänstra delen av figur 2.¹

En stor del av undersökningsmaterialet utgörs av platser inom näring 9, offentliga och andra tjänster (49 %). Därefter följer näring 3, tillverkningsindustri (20 %) och näring 6, handel, restaurang- och hotellverksamhet (14 %). Näring 5, byggnadsindustri, står för fem procent av platserna, medan andelen för näringarna 1, jord- och skogsbruk, 7, kommunikationer, respektive 8, bank- och försäkringsverksamhet, utgör vardera fyra procent. Varken inom näring 2, gruvor och mineralbrott, eller näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk, uppgår de undersökta platserna till ens en procent av undersökningsmaterialet. — Dessa stora skillnader i tyngd mellan olika näringar är naturligtvis avgörande när det gäller betydelsen för arbetstagarkollektivet i stort av användningen av tidsbegränsade anställningar.

Före den fortsatta redovisningen av undersökningsresultaten kan det vara lämpligt att något beröra undersökningens representativitet för de olika näringarna.

Näring 1, jord- och skogsbruk

Här ingår jord- och skogsbruket men även jakt och fiske. I undersökningsmaterialet dominerar platserna inom jordbruket stort. Detta torde ha sin förklaring i att jordbruket har sin tyngdpunkt i mellersta och södra Sverige och alltså är väl representerat inom undersökningsområdet, medan skogsbruket, vilket sysselsätter drygt hälften av de anställda inom näringen, på grund av det geografiska urvalet för undersökningen endast kommer att representeras av ett mindre antal platser. De siffror, som presenteras för näring 1 kan därför inte anses ge någon rättvisande bild av förhållandena inom skogsbruket. De avser istället i huvudsak förhållandena inom jordbruket med trädgårdsodling och parkarbete. — Eventuella platser in-

1 Varje närings andel i undersökningsmaterialet kan lämpligen jämföras med samma närings andel av de anställda på arbetsmarknaden överhuvudtaget, jfr avsnittet 4.1 ovan.

om området för jakt och viltvård ingår i siffrorna för näringsgrenen jordbruk. Fiskenäringen är endast representerad med ett fåtal platser. — Från de av AMS företagna undersökningarna av lagen om allmän platsanmälan efterlevnad kan noteras, att efterlevnaden av lagen varit synnerligen god inom den aktuella näringen.²

Näring 2, gruvor och mineralbrott

Det är tveksamt om det går att dra några slutsatser om förhållandena inom näringen på grundval av föreliggande undersökning. Samtliga tre större malmregioner, Norrbottens, Kopparbergs och Västerbottens län, faller nämligen utanför undersökningsområdet. Resultaten från denna näring har likväl medtagits i redovisningen och kommenteras här och där i texten. Detta har ansetts försvarligt, med hänsyn till att det är fråga om en total undersökning av det utvalda området. Siffrorna säger ändå något om förhållandena för näringen i undersökningsområdet.

Näring 3, tillverkningsindustri

Näringen får anses tämligen väl representerad i undersökningsmaterialet. — Anmälningsbenägenheten inom näringen har enligt företagna undersökningar varit god.³

Näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk

Näringen, som är liten, är representerad i undersökningen endast av ett mindre antal platser.

Näring 5, byggnadsindustri

Efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan har varit relativt god. I synnerhet har en tydlig förbättring skett mellan de två mätningstillfällena juni 1979 och juni 1980.⁴

Näring 6, varuhandel, hotell- och restaurangverksamhet

Näringen domineras av näringsgrenen varuhandel. Även antalet platser inom näringsgrenen hotell- och restaurangverksamhet är emellertid rela-

2 99 % av platserna anmäldes i juni 1979, se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

3 81 % av platserna anmäldes i juni 1979, se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

4 84 % av platserna anmäldes i juni 1980 (motsvarande siffra juni 1979 var 64 %), se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

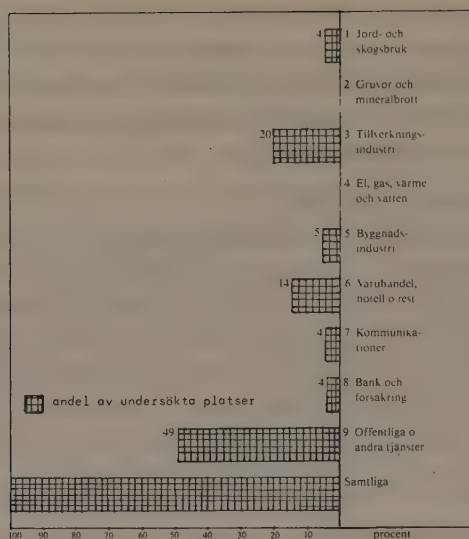


Fig. 2 Anställningsformernas fördelning näringsvis 1979.

Vänster figurhalva visar näringarnas procentuella andel av de undersökta platserna.

tivt stort. — För hela näringen gäller att anmälningsbenägenheten enligt gjorda mätningar varit låg.⁵

Näring 7, kommunikationer

Handläggningsrutiner vid arbetsförmedlingarna medför, att lediganmälda platser beträffande sjömän inte på något representativt sätt kommit med i materialet. Dessa platser matas nämligen inte in i den databaserade platsjournalen utan förmedlas vid särskilda kontor. Detta torde dock inte ha haft någon större betydelse för utfallet för näringen som helhet. — Beträffande efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan kan anmärkas, att det för näringen noterats en stark förbättring vid det senaste mätningstillfället.⁶

5 67 % av platserna anmäldes i juni 1979, se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

6 Endast 45 % av platserna anmäldes i juni 1979 medan 81 % anmäldes i juni 1980 (!), se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

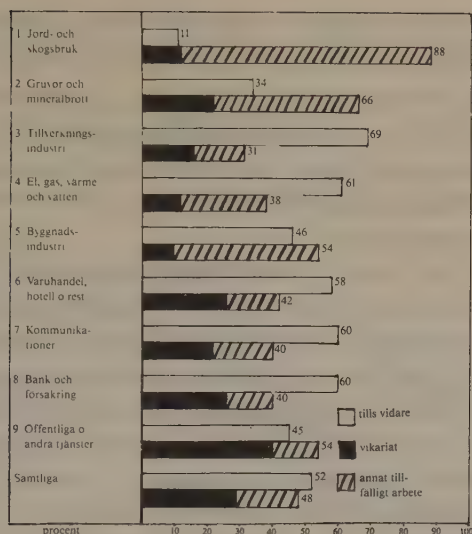


Fig. 2 Anställningsformernas fördelning näringsvis 1979.

Höger figurhalva visar de olika anställningsformernas (tillsvidareanställning, vikariat och annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom de olika näringarna.

Näring 8, bank- och försäkringsverksamhet

Anmälningssfrekvensen har enligt utförda undersökningar varit ganska låg.⁷

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Denna näring är som påpekats den ojämförligt största. Beträffande näringsgrenarna SNI 935—39, 94 och 96 ävensom 931—32 i materialet gör vissa handläggningsrutiner vid arbetsförmedlingarna, att platser för vissa kulturarbetare ävensom för lärare vid grundskolor och gymnasieskolor normalt inte kommit med i undersökningen. Detta medför att man bör vara försiktig vid tolkningen av resultaten för dessa näringsgrenar. I synnerhet när det gäller undervisning och forskning (SNI 931—32) är det viktigt att hålla i minnet att siffrorna i princip endast avser förhållandena inom universitets- och högskoleområdet samt inom förskolan. Bortfallet av vissa platser inom denna näringsgren kan ha påverkat utfallet för näringen

⁷ 59 % av platserna anmälades i juni 1979 medan 71 % anmälades i juni 1980, se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

som helhet.⁸ — Efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan har varit god inom näring 9, i synnerhet på den offentliga sektorn.⁹

Av högra delen av figur 2 framgår platsernas procentuella fördelning på olika anställningsformer inom respektive näring. Den övre stapeln visar andelen tillsvidareanställningar medan den undre stapeln visar vikariat respektive annat tillfälligt arbete, tillsammans andelen tidsbegränsade anställningar, inom näringen.

Som framgår av figuren, är andelen tidsbegränsade anställningar extremt hög inom jord- och skogsbruket (88 %). Andelen tidsbegränsade anställningar är emellertid hög också inom gruvor och mineralbrott (66 %), byggnadsindustri (54 %) och offentliga och andra tjänster (54 %). Särskilt låg är andelen tidsbegränsade anställningar inom tillverkningsindustrin (31 %). Inom övriga näringar ligger de tidsbegränsade anställningarna kring fyrtio procent.

De tidsbegränsade anställningarna har indelats i grupperna vikariat och annat tillfälligt arbete. Till den senare gruppen hör exempelvis säsonganställningar, objektsanställningar, projektanställningar och praktikarbete. Av figuren framgår, att det finns stora skillnader mellan olika näringar också beträffande användningen av olika typer av tidsbegränsade anställningar.

Andelen vikariat är således särskilt hög bland offentliga och andra tjänster (40 %). Särskilt låg andel vikariat finner vi däremot inom byggnadsindustrin (10 %). Också inom jord- och skogsbruk, liksom inom el-, gas-, värme- och vattenverk är andelen vikariat låg (12 %). Detsamma gäller tillverkningsindustrin (16 %). Inom övriga näringar utgör vikariatet 22—26 procent av platserna.

Å andra sidan framgår av förekomsten av annat tillfälligt arbete, att andelen är extremt hög inom jord- och skogsbruket (76 %). Även inom näringarna gruvor och mineralbrott respektive byggnadsindustri är andelen annat tillfälligt arbete hög (44 %). För övriga näringar ligger andelen sådana anställningar mellan 14 och 26 procent.

Också inom respektive näring kan det finnas stora skillnader i användningen av olika anställningsformer mellan de olika näringsgrenarna.

8 Jfr not 18 avsnittet 4.2 ovan.

9 76 % av platserna anmäldes i juni 1979 inom näring 9 och 86 % av platserna inom de av offentlig verksamhet präglade näringsgrenarna, se PM 1980-07-16 från AMS utredningsenhet.

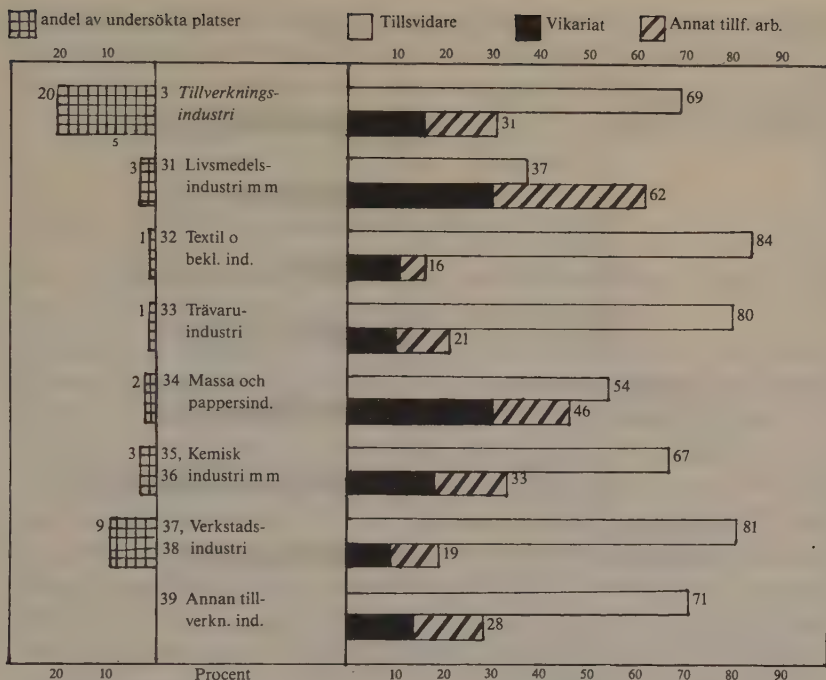


Fig. 3 Anställningsformernas fördelning inom tillverkningsindustrin 1979.

Höger sida visar de olika anställningsformernas (tillsvidareanställning, vikariat och annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom olika näringrenar inom tillverkningsindustrin.

Vänster sida visar respektive näringrens procentuella andel av de undersökta platserna.

Näring 1, jord- och skogsbruk

Här finner vi, att inom jordbruket är de tidsbegränsade anställningarna ännu mer dominerande än för näringen som helhet (91 %).

Näring 3, tillverkningsindustri

Här finns stora skillnader mellan olika näringsgrenar, se figur 3. Kännetecknande för näringen som helhet är låg andel tidsbegränsade anställningar (31 %) och relativt låg andel vikariat (16 %). Inom näringens klart största näringsgren, verkstadsindustrin, är dessa egenskaper ännu mer uttalade (19 % tidsbegränsade anställningar och 9 % vikariat). Detsamma gäller för näringsgrenarna textil- och beklädnadsindustri, trävaruindustri och annan tillverkningsindustri. För livsmedelsindustrin ser bilden emellertid helt annorlunda ut. Här är majoriteten av platserna tidsbegränsade

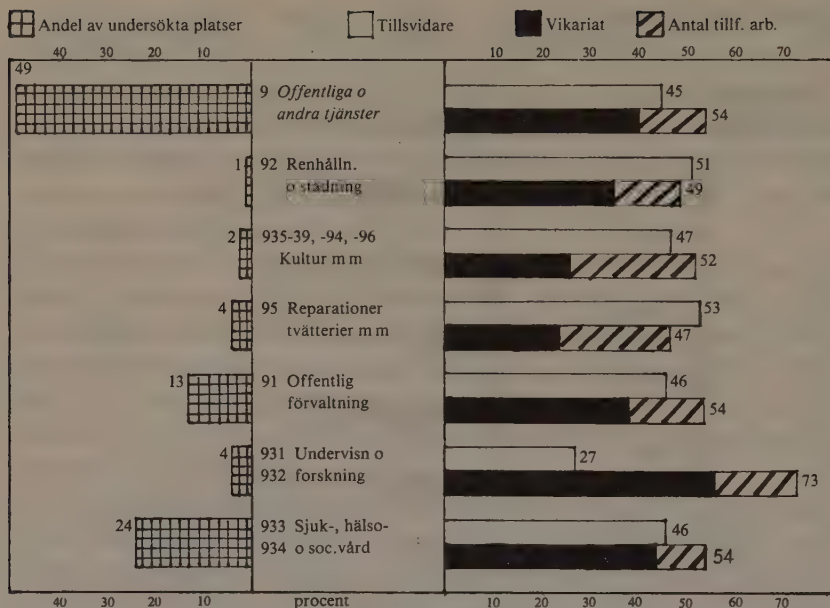


Fig. 4 Anställningsformernas fördelning inom offentliga och andra tjänster 1979.

Höger sida visar de olika anställningsformernas (tillsvidareanställning, vikariat och annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom olika näringsgrenar inom offentliga och andra tjänster.

Vänster sida visar respektive näringsgrens procentuella andel av de undersökta platserna.

(62 %) och andelen vikariat är hög (30 %) liksom andelen annat tillfälligt arbete (32 %).

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Även här finns stora skillnader mellan olika näringsgrenar, även om tendensen är mer enhetlig än inom tillverkningsindustrin — se figur 4. Kännetecknande för näringen som helhet är hög andel tidsbegränsade anställningar (54 %) och hög andel vikariat (40 %). Detta mönster kan också sägas känneteckna de olika näringsgrenarna sedda var för sig. Endast beträffande renhållnings- och städbranschen samt för reparations- och tvätteriverksamhet är tillsvidareanställningarna i majoritet (51 respektive 53 %). Inom övriga näringsgrenar utgör de tidsbegränsade anställningarna klart mer än hälften av samtliga platser. Inom delbranschen undervisning och forskning uppgår de till hela 73 procent. Här bör dock erinras om att undersökningsmaterialet inte ger någon relevant bild av förhållandena inom undervisningsområdet som helhet (jfr vad som sagts ovan). Andelen

vikariat ligger relativt högt inom samtliga näringsgrenar. I synnerhet inom den stora näringsgrenen sjuk-, hälso- och socialvård liksom på undervisningsområdet är vikariatet många (44 respektive 56 %).

4.4.2 Anställningsform och företag

I det följande skall årsverkenas fördelning på arbetsställen av olika storlek jämföras med användningen av olika anställningsformer.

Bakom en sådan jämförelse ligger antagandet, att behovet av tidsbegränsade anställningar typiskt sett upplevs starkare på mindre arbetsställen än på större, och att det är behovet av tidsbegränsade anställningar som styr valet mellan denna anställningsform och tillsvidareanställning.

Av figur 5 framgår, hur antalet årsverken 1979 fördelade sig på olika arbetsställen och näringar. Här skall på nytt framhållas, att den offentliga sektorn inte finns representerad i materialet. Detta medför bl a att de uppgifter beträffande näring 9, offentliga och andra tjänster, som framgår av figuren inte är representativa för denna näring som ju starkt domineras av offentliga verksamheter. Näringar som dominerades av mindre arbetsställen var näring 1, jord- och skogsbruk, och näring 6, varuhandel, hotell- och restaurangrörelse. Också inom näring 5, byggnadsindustri, och näring 8, bank- och försäkringsrörelse, utfördes hälften eller fler av årsverkerna 1979 på arbetsställen med mindre än 50 anställda. Näringar som dominerades av större arbetsställen var näring 2, gruvor och mineralbrott, näring 3, tillverkningsindustri, samt näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk. Också inom de återstående näringarna, kommunikationer respektive offentliga och andra tjänster, utfördes merparten av årsverkerna på större arbetsställen (57 respektive 56 %).

Vi jämför figur 5 med tjänsternas fördelning på olika anställningsformer enligt figur 2.

Näring 1, jord- och skogsbruk

Näringen domineras starkt av tidsbegränsade anställningar (88 %), vilket stämmer väl med företagsstrukturen inom näringen. Den extremt höga andelen tidsbegränsade anställningar torde dock framförallt bero på förekomsten av säsongberoende arbetsuppgifter, vilket förklarar den mycket höga andelen annat tillfälligt arbete. Även detta stämmer väl överens med



Fig. 5 Årsverken (1979) fördelade på näringar och storleksklasser.

Årsverkens (1979) procentuella fördelning på arbetstillfällen (1980) av olika storlek (antal årsanställda) samt näringar. Ej offentlig sektor. (Källa: Egen bearbetning av uppgifter från centrala företagsregistret.)

att andelen små arbetsställen (0,1—9 årsanställda) är speciellt hög inom näringen (46 %).

Näringsgrupp 2, gruvor och mineralbrott

Här stämmer företagsstrukturen jämfört med tjänsternas fördelning på olika anställningsformer dåligt med hypotesen. Dock gäller att undersök-

ningsmaterialet inte är representativt för näringen som helhet, och möjligen för litet för att tillåta några meningsfulla slutsatser. En rimlig förklaring är att de större arbetsställena inom näringen framförallt återfinns i de större gruvregionerna, vilka samtliga ligger utanför det undersökta området.¹⁰

Näring 3, tillverkningsindustri

Näringen domineras av större arbetsställen, och kännetecknas av få tidsbegränsade anställningar (31 %) och låg andel vikariat (16 %), vilket stämmer väl med hypotesen.

Näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk

Här dominerar större arbetsställen (65 %) och näringen kännetecknas av ganska låg andel tidsbegränsade anställningar (38 %) och låg andel vikariat (12 %), vilket stämmer väl med hypotesen.

Näring 5, byggnadsindustri

Här finns en relativt hög andel mindre arbetsställen (50 %) och också en hög andel tidsbegränsade anställningar (54 %). Den höga andelen tidsbegränsade anställningar torde dock framförallt ha sin förklaring i de traditionella arbetsformerna inom näringen, vartill vi återkommer längre fram.

Näring 6, handel, hotell- och restaurangrörelse

Här motsvaras inte dominansen av mindre arbetsställen (69 %) av en särskilt hög andel tidsbegränsade anställningar (42 %). Andelen vikariat är dock relativt hög (26 %). Att andelen tidsbegränsade anställningar inte är högre kan ha flera förklaringar. En av dem är att efterlevnaden av lagen om allmän platsanmälan är särskilt dålig inom just denna näring,¹¹ och att det förefaller troligt att just tillfälliga anställningar anmäls i mindre utsträckning än övriga. En annan förklaring är det mycket utbredda bruket av provanställning inom delar av näringen. Tongivande kollektivavtal på Hotell- och Restauranganställdas Förbunds område utgår från provanställning som den normala anställningsformen.¹² Som ovan anmärkts, torde sådana anställningar i undersökningsmaterialet registreras som tillsvidareanställningar. Där varje anställning utgör en provanställning, som

10 Se exempelvis Svenskt Yrkeslexikon 1977 s 112.

11 Jfr not 5 ovan.

12 Se avsnittet 4.4.4 nedan.

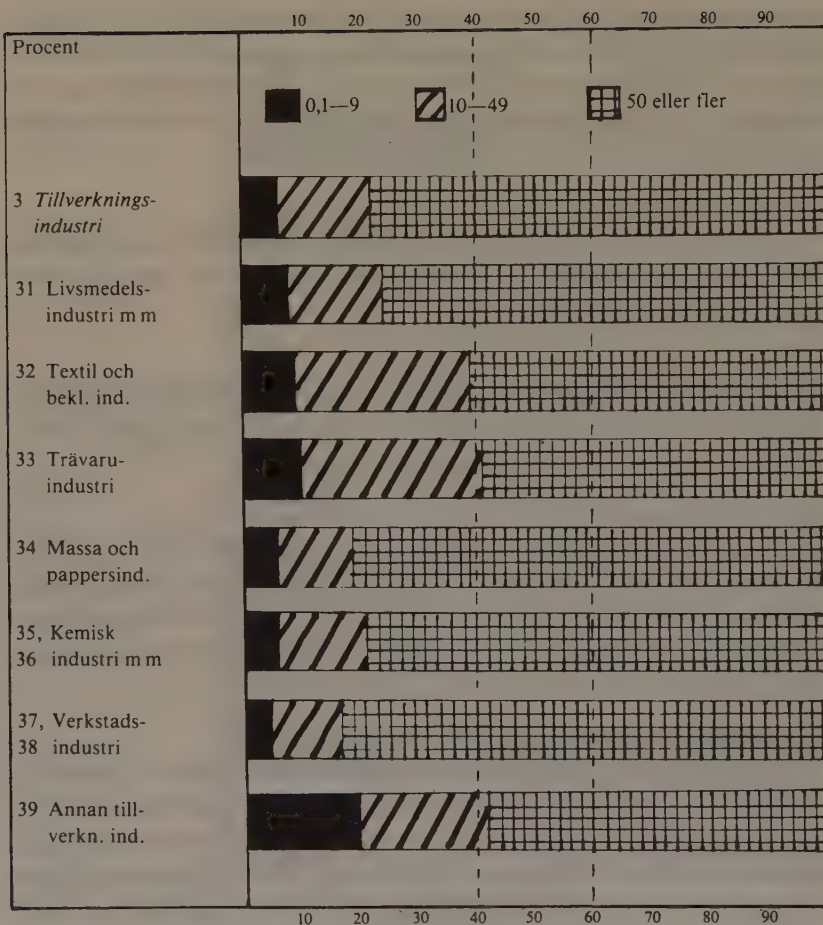


Fig. 6 Årsverken (1979) inom tillverkningsindustrin fördelade på näringsgrenar och storleksklasser.

Årsverkenas (1979) procentuella fördelning på arbetställen (1980) av olika storlek (antal årsanställda) inom tillverkningsindustrin. (Källa: Egen bearbetning av uppgifter från centrala företagsregistret.)

kan brytas med kort varsel och utan angivande av skäl, behöver arbetsgivaren inte på samma sätt uppmärksamma om anställningsbakgrunden är ett långsiktigt arbetskraftsbehov, en graviditetsfrånvaro, tillfällig arbetsbelastning eller en kombination av flera sådana orsaker.

Näring 7 respektive 8, kommunikationer respektive bank- och försäkringsrörelse

En jämförelse mellan företagsstruktur och undersökningsutfallet motsäger inte hypotesen.

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Med hänsyn till att uppgift om arbetsställen och dessas storlek saknas för den offentliga sektorn är det knappt relevant att här göra någon jämförelse med användningen av olika anställningsformer i undersökningen. Bland de undersökta platserna dominerar ju de inom den offentliga sektorn starkt. Inte heller om man tar hänsyn till den offentliga sektorn, och istället för arbetsställen utgår från företag, får dock den relativt höga andelen tidsbegränsade anställningar (54 %) och den mycket höga andelen vikariat (40 %) någon tillfredsställande förklaring.¹³ Andra möjliga förklaringar till det stora antalet vikariat återkommer vi till längre fram.

Om vi närmare studerar de olika näringsgrenarna inom tillverkningsindustrin (fig 6) finner vi följande.

Mönstret är tämligen likartat inom samtliga näringsgrenar när det gäller årsverkenas fördelning på arbetsställen av olika storlek. Alla utom två domineras av större arbetsställen. Även inom annan tillverkningsindustri respektive trävaruindustri utförs 58 respektive 59 procent av årsverkena på större arbetsställen. Detta stämmer väl med anställningsformernas fördelning (se fig 3 ovan). Det avvikande mönstret för livsmedelsindustrin torde ha andra förklaringar, varom mera nedan.

Sammanfattningsvis kan sägas, att det föreligger relativt god överensstämmelse mellan undersökningsutfallet och gjorda antaganden om ett samband mellan företagsstruktur och användningen av tidsbegränsade anställningsformer. I de fall resultaten avviker från de förväntade, nämligen beträffande näring 2, gruvor och mineralbrott, näring 6, handel, hotell- och restaurangrörelse, och näring 9, offentliga och andra tjänster, finns andra närliggande förklaringar. Dessa förklaringar är sådana att de inte motsäger de inledningsvis gjorda antagandena.

Som framgått av den hitillsvarande analysen kan emellertid arbetsstäl- lenas storlek inte ensam förklara de företags- eller verksamhetsrelaterade faktorernas betydelse för valet av anställningsform. I det följande skall jag kortfattat, med hjälp av lagförarbeten, notoriska fakta och annat material

13 Jfr avsnittet 4.3.1 not 8 ovan.

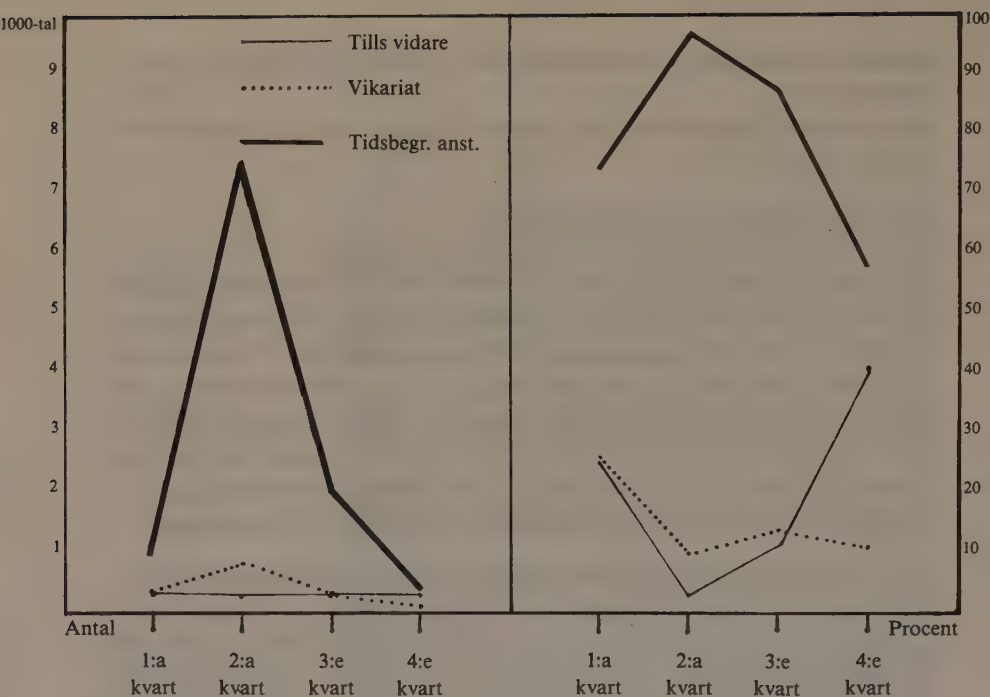


Fig. 7 Anställningsformernas fördelning inom jordbruket (SNI 11) kvartalsvis under 1979.

belysa undersökningsresultaten utifrån andra branschspecifika förhållanden.

Näring 1, jord- och skogsbruk

Här har vi, enligt uttalanden i förarbetena,¹⁴ att räkna med ett stort inslag av arbetsuppgifter, som på grund av naturens växlingar, inte kan bedrivas under mer än en viss del av året, dvs säsongarbete. Detta gäller såväl jord- som skogsbruket men i synnerhet för jordbruket inklusive trädgårds- och parkarbete. Detta stämmer väl med utfallet i undersökningen. För hela näringen gäller, att vi har en extremt hög andel tidsbegränsade anställningar (88 %), varav merparten utgörs av annat tillfälligt arbete (76 %). I denna grupp ryms säsonganställningar. Ser vi sedan till näringsgrenen jordbruk m m är förhållandena ännu mer extrema, 91 procent tidsbegränsade anställningar. Också här dominerar formen annat tillfälligt arbete (78 %). I denna grupp ingår även en hel del anställningar betecknade som praktik- eller feriearbete. Man bör dock inte stirra sig blind på beteckningar. Bak-

14 Prop 1973:129 s 144 ff och 235.

grunden till dessa anställningar torde likväl regelmässigt vara säsongbetingade arbetsuppgifter och avser ofta skördearbete etc. Att det är fråga om just säsonganställningar bekräftas också av arbetserbjudandenas fördelningsprofil under året. Drygt sextio procent av samtliga arbetserbjudanden skedde under andra kvartalet 1979, samtidigt som andelen tidsbegränsade anställningar under denna period låg extremt högt. Även under tredje kvartalet var antalet arbetserbjudanden många och andelen tidsbegränsade anställningar mycket hög (fig 7). Vegetationsperioden i norra Sverige är cirka 140 dagar och i södra Sverige cirka 240 dagar med toppar vid vårbruk och skördetid — den senare varierar ju som bekant med produkten. Detta skulle ge vändpunkter i april och november grovt sett. När det gäller arbetserbjudanden kan dessa väntas komma något före säsongen.

Strukturen i näringsgrenen med många små arbetsställen, som ofta saknar anställda under stor del av året gör, att säsongberoendet ger tydligt utslag i siffrorna. — Beträffande skogsbruket är som tidigare nämnts underlaget inte sådant att man kan göra några generaliseringar. De siffror som framkommit av undersökningen motsäger på intet vis antagandet att branschen är en säsongbransch.

Näring 3, tillverkningsindustri

Näringen som helhet kännetecknas av en hög andel tillsvidareanställningar (69 %) och relativt få vikariat (16 %). Ser man till de olika näringsgrenarna var för sig är mönstret i stort sett detsamma, utom såvitt gäller livsmedelsindustrin som uppvisar nästan motsatta förhållanden — 62 procent tidsbegränsade anställningar. Vi erinrar oss, att företagsstrukturen inom näringen genomgående är den att större arbetsställen dominerar. Livsmedelsbranschen utgör inget undantag. Istället torde det vara så, att livsmedelsindustrin skiljer sig från övriga näringsgrenar just genom att inslaget av säsongberoende arbetsuppgifter är relativt stort (se fig 8).¹⁵ Det är dock något förbryllande, att inslaget av vikariat är så stort (30 %). I förarbetena till anställningsskyddslagen finns uttalanden om att också konfektionsindustrin skulle vara säsongberoende.¹⁶ Detta har inte, såvitt undersökningsresultaten utvisar, haft någon genomslagskraft vid valet av anställningsform. Möjligen beror det på att antalet modeavhängiga kon-

15 Jfr prop 1973:129 s 235.

16 SOU 1973:7 s 174.

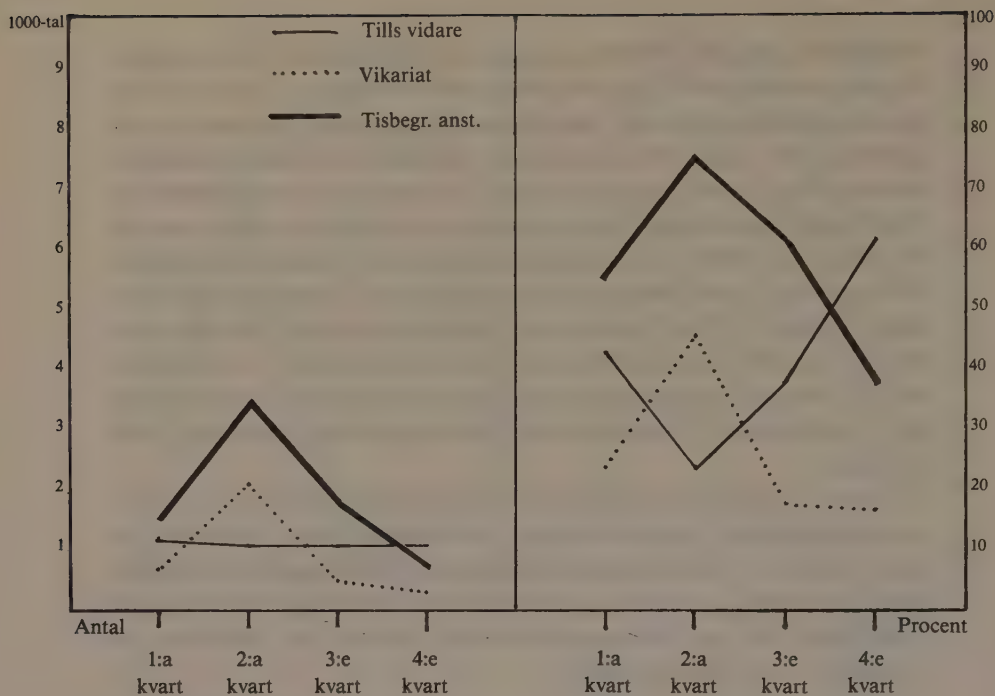


Fig. 8 Anställningsformernas fördelning inom livsmedelsindustrin (SNI 31) kvartalsvis under 1979.

fektionsföretag är relativt litet om man ser till näringsgrenen som helhet. Där ingår såväl textil- som beklädnads-, sko- och läderindustri. — Det finns också andra förhållanden inom tillverkningsindustrin som kan bidra till att förklara att andelen tidsbegränsade anställningar respektive andelen vikariat är så liten just inom denna näring. Till en del beror detta på industrins allmänna organisationsstruktur och traditionella arbetsformer. Arbetsställena är ju som vi sett tidigare generellt sett relativt stora, de anställdas arbetsskyldighet är vidsträckt och den enskildes befattningsskydd mindre välutvecklat än på tjänstemannasidan. Inom större företag kan man räkna med en viss konstant frånvaro. Denna kan användas som buffert vid tillfälliga variationer i arbetskraftsbehovet, så att man i utgångsläget har en viss överanställning och vakanser sedan tillsätts endast vid behov. Variationer i frånvaro och arbetskraftsbehov mellan olika avdelningar inom företaget kan ofta lösas genom omplacering när man inom exempelvis offentlig förvaltning istället skulle ha använt sig av korttidsvikarier utifrån. Där personal utifrån erfordras är det mot denna bakgrund vidare

mindre naturligt att detta sker i formen vikariat för viss frånvarande person. Det nyanställs helt enkelt en person och detta räknas in i den normala personalomsättningen, så att den frånvarande istället så att säga kommer att ingå i företagets nyrekryteringspool.¹⁷ Det får vidare antas, att bruket med semesterstängning inom stora delar av industrin bidrar till att hålla antalet vikariat nere.

Näring 5, byggnadsindustri

Näringen kännetecknas av en hög andel tidsbegränsade anställningar (54 %) och en mycket låg andel vikariat (10 %). Detta är inte förvånande. I förarbetena till anställningsskyddslagstiftningen är byggnadsbranschen ett ständigt återkommande exempel på ett område där det finns ett ofrånkomligt behov av tidsbegränsad anställning.¹⁸ Den främsta förklaringen här till är den utbredda användningen av s k objektsanställning. Mot bakgrund av detta är det kanske snarare förvånande, att andelen tidsbegränsade anställningar inom näringen inte är större, utan endast densamma som exempelvis inom näring 9, offentliga och andra tjänster. Objektsanställning är emellertid brukligt endast inom vissa avtalsområden inom näringen, nämligen inom nybyggnads- och anläggningsbranschen.¹⁹ Inom andra branscher, exempelvis elinstallationsbranschen och rörlägningsbranschen, har det inte ansetts föreligga samma behov av anställningsformen.²⁰

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Näringen domineras som helhet av många tidsbegränsade anställningar (54 %) och en anmärkningsvärt hög andel vikariat (40 %). Dessa egenskaper kännetecknar i synnerhet de av offentlig verksamhet präglade näringsgrenar som dominerar näringen, nämligen offentlig förvaltning, social-, hälso- och sjukvård samt undervisning och forskning. Man frågar sig vad som egentligen kan ligga bakom den i jämförelse med andra branscher mycket höga andelen vikariat. Gjorda undersökningar pekar visserligen på att frånvaron för exempelvis föräldraledighet och studier ligger något högre här än på den privata sektorn av arbetsmarknaden.²¹ Detta kan

17 Jfr Mot ökat flexliv, rapport från SNS s 63.

18 Se exempelvis SOU 1973:7 s 138 ff och prop 1973:129 s 144 ff.

19 Se exempelvis AD 1976:73.

20 Se AD 1976:73 och 1977:56.

21 Mot ökat flexliv, rapport från SNS s 55 och 59.

dock knappast förklara den stora skillnaden i andel vikariat jämfört med andra branscher. Istället får man antagligen söka förklaringen i myndigheters m fl offentliga verksamheters traditionella uppbyggnad och organisation. Verksamhetens volym och också den ordinarie arbetsstyrkans storlek begränsas av hur många befattningar som inrättats. Härtill kommer ett regelmässigt mycket högt befattningsskydd för arbetstagaren. Denne behåller sin tjänst även under lång frånvaro. Vidare tillämpar man inom åtskilliga verksamheter ett system med vertikal befordran och s k tjänsteförening. Detta innebär att man vid vakans har rätt att vikariera på närmast högre befattning samtidigt som man alltid får behålla sin grundtjänst om denna är förenad med högre anställningstrygghet än den tjänst man för tillfället har. De "hål" som uppstår — vanligen i botten av organisationen — fylls under tiden ut med externa vikarier. Antalet befattningar och därmed verksamhetens volym är normalt dimensionerade efter att alla befattningshavare är i tjänst. Uppställandet av särskilda behörighetskrav för innehav av vissa tjänster bidrar också till ett ökat antal vikariat eller tidsbegränsade anställningar. Den på senare tid ökade användningen av s k personalpooler — en grupp av tillsvidareanställda personer med uppgift att rycka in där det behövs — är vanligen endast dimensionerad för att fylla akuta vikariebehov och täcker inte alls hela den kända frånvaron.²² Inom SNI-gruppen 935—39, 94, 96 ryms bl a kulturarbetare av olika slag, idrottstränare m fl. Det här är grupper som ofta nämns när man talar om verksamheter med särskilda behov av tidsbegränsade anställningsformer.²³ Även inom denna näringsgren ligger antalet tidsbegränsade anställningar högt (52 %), medan antalet vikariat är mera normalt (26 %). Här kan dock erinras om, att underlaget beträffande just kulturarbetare är bristfälligt p g a registreringsrutiner vid arbetsförmedlingen. Många sådana här platser, särskilt musikerplatser, är uteslutna ur materialet redan därför att de understiger tio dagar.²⁴ Det verkliga antalet tidsbegränsade anställningar inom näringsgrenen kan alltså vara betydligt högre.

22 Mot ökat flexliv, rapport från SNS s 69 f.

23 Ds A 1981:6 s 134 ff och prop 1981/82:71 s 121.

24 AMS, Meddelanden från utredningsenheten 1979:27 s 2.

4.4.3 Anställningsform och arbetsmarknad

Först jämförs andelen kvinnor inom olika näringar respektive näringsgrenar med användningen av olika anställningsformer.

Bakom en sådan jämförelse ligger antagandet att kvinnor av olika anledningar är mera "lättköpt" arbetskraft än män, och att man därför har anledning att förvänta sig att kvinnor får hålla till godo med sämre anställningsvillkor än männen.²⁵ Det är helt klart att detta stämmer såvitt gäller lön och arbetsinnehåll, men gäller det även anställningsform?²⁶

Kvinnornas andel av de anställda inom olika näringar framgår av figur 9. Det statistiska källmaterialet har inte medgivit en separat redovisning av könsfördelningen inom näringarna 2, 3 och 4, varför uppgift lämnas gemensamt för dessa näringar. Därvid är det förhållandena inom tillverkningsindustrin som kommer att dominera utfallet. Som framgår av figur 9, är det endast inom näring 9, offentliga och andra tjänster, som kvinnorna dominerar. Männen dominerar inom näring 1, jord- och skogsbruk, näring 2, 3 och 4, tillverkningsindustri m m, näring 5, byggnadsindustri, ävensom inom näring 7, kommunikationer. Såväl inom näring 6, handel, hotell- och restaurangverksamhet, som näring 8, bank- och försäkringsrörelse, är könsfördelningen tämligen jämn.

Att ett visst kön dominerar en näring som helhet medför inte att detsamma gäller för förhållandena inom de olika näringsgrenarna i den näringen. — Om vi som vanligt närmare studerar näring 3, tillverkningsindustri, och näring 9, offentliga och andra tjänster, finner vi följande (se tabell 2 och 3).

Näring 3, tillverkningsindustri

Männen dominerar näringen som helhet (74 % män). Textil- och beklädnadsindustrin är emellertid en kvinnodominerad näringsgren (65 % kvinnor) och även inom livsmedelsindustrin finns en hög andel kvinnor (42 % kvinnor).

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Näringen är kvinnodominerad (70 % kvinnor). Ser vi på näringsgrenarna offentlig förvaltning, undervisning och sjuk-, hälso- och socialvård finner

25 Jfr vad som sagts ovan under avsnittet 4.3.2.

26 Se LO-rapporten Vem är aktiv i facket? s 26 och Kyle, Gästarbeterska i manssamhället s 14.

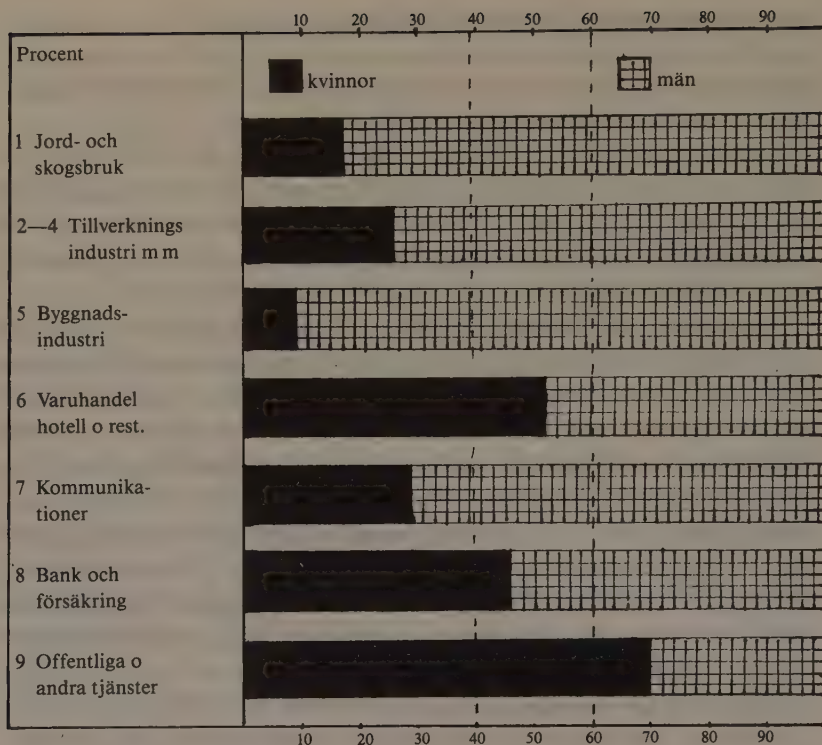


Fig. 9 Anställda (1979) fördelade på näringar och kön.

Procent. (Källa: Egen bearbetning av uppgifter ur SCBs arbetskraftsundersökningar 1979.)

vi, att kvinnorna dominerar även inom de två senare (69 respektive 88 % kvinnor) medan männen är något fler än kvinnorna inom offentlig förvaltning (58 % män).

Om vi jämför könsfördelningen inom respektive näringar och näringsgrenar med utfallet för motsvarande näringar och näringsgrenar när det gäller användningen av olika anställningsformer (se fig 2, 3 och 4 ovan) finner vi följande.

Näring 1, jord- och skogsbruk

Bland de anställda inom näringen dominerar männen klart (83 % män), samtidigt som näringen har en extremt hög andel tidsbegränsade anställningar (88 %). Detta innebär i och för sig inte att hypotesen är felaktig, men det är tydligt att det finns andra faktorer än könsfördelningen som i

	Kvinnor	Män
Livsmedelsindustri m m	42	58
Textil o beklädn. industri	65	35
Trävaruindustri	18	82
Massa och pappersindustri	22	78
Kemisk industri m m	31	69
Verkstadsindustri m m	21	79

Tab. 2 Anställda (1979) inom tillverkningsindustrin fördelade på näringsgrenar och kön. Procent. (Källa: se fig. 9.)

	Kvinnor	Män
Offentlig förvaltning	42	58
Undervisning	69	31
Hälso-, sjuk- o socialvård	88	12

Tab. 3 Anställda (1979) inom offentliga och andra tjänster fördelade på näringsgrenar och kön. Procent. (Källa: se fig. 9.)

högre grad styr valet av anställningsform. Här är det säsongberoendet inom näringen som dominerar över andra faktorer.

Näring 2, gruvor och mineralbrott

Material saknas för att särskilt behandla näringen.

Näring 3, tillverkningsindustri

Männen dominerar klart bland de anställda (74 % män för näringarna 2, 3 och 4 tillsammans) och andelen tidsbegränsade anställningar är låg (31 %). Detta stämmer med hypotesen, men tittar vi närmare på förhållandena inom de olika näringsgrenarna får hypotesen inte något stöd. Den kvinnodominerade näringsgrenen textil- och beklädnadsindustri har exempelvis en mycket låg andel tidsbegränsade anställningar (16 %). Inom livsmedelsindustrin finns de flesta tidsbegränsade anställningarna (62 %) och även en för näringen hög andel kvinnor, men de utgör ändå färre än hälften av de anställda (42 % kvinnor). Den höga andelen tidsbegränsade anställningar torde här framförallt ha samband med säsongberoendet. Den höga andelen vikariat (30 %) inom livsmedelsindustrin är dock svårförklarlig. Man kan fråga sig om det finns något samband mellan en hög andel kvinnor och många vikariat.

Näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk

Material saknas för att särskilt behandla näringen.

Näring 5, byggnadsindustri

Även här finns hög andel tidsbegränsade anställningar (54 %) trots att näringen är starkt mansdominerad (91 % män). Valet av anställningsform torde här framförallt ha sin förklaring i de traditionella verksamhetsformerna inom näringen med s k objektsanställning.

Näring 6, 7 och 8, handel, hotell- och restaurangverksamhet, kommunikationer och bank- och försäkringsrörelse

Dessa tre näringar utmärker sig inte särskilt vare sig när det gäller arbetskraftens sammansättning (52, 29 respektive 46 % kvinnor) eller andelen tidsbegränsade anställningar (42, 40 respektive 40 %).

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Bland de anställda dominerar kvinnorna (70 % kvinnor), och näringen kännetecknas av en hög andel tidsbegränsade anställningar (54 %), vilket ju stämmer väl med hypotesen. Skärskådar vi olika näringsgrenar inom näringen finner vi emellertid att hypotesen inte heller här kan beläggas. Så är t ex andelen tidsbegränsade anställningar inom offentlig förvaltning lika hög som inom sjuk-, hälso- och socialvård (54 %), trots att den senare näringsgrenen är starkt kvinnodominerad (88 % kvinnor) medan kvinnorna är färre än hälften inom den förra (42 % kvinnor).

Sammanfattningsvis kan sägas, att undersökningsresultaten inte visar något klart samband mellan anställningsform och kön. Det tycks istället vara så, att det i första hand är andra faktorer än om en viss bransch är kvinno- eller mansdominerad som styr valet mellan olika anställningsformer. Så är andelen tidsbegränsade anställningar inom den kvinnodominerade näringsgrenen textil- och beklädnadsindustri lika låg som inom industrin i övrigt, medan den inom offentlig förvaltning är lika hög som inom sjuk-, hälso- och socialvård trots att den förra näringsgrenen till skillnad från den senare inte är kvinnodominerad. Användningen av olika anställningsformer inom respektive bransch följer alltså i första hand den givna branschstrukturen. Man skulle kunna tänka sig att branschstrukturen i sig hade ett samband med om branschen som helhet traditionellt varit kvinno- eller mansdominerad. Inom näring 9, offentliga och andra tjänster, finns exempelvis många kvinnor och en hög andel tidsbegränsade anställningar medan det inom näring 3, tillverkningsindustri, finns få kvinnor

och en låg andel tidsbegränsade anställningar. Även inom näring 1, jord- och skogsbruk, och näring 5, byggnadsindustri, finns dock få kvinnor men en hög andel tidsbegränsade anställningar. Det kan alltså knappast hävdas, att organisationsmönstren i en näring beror på om denna är kvinno- eller mansdominerad.

Ett sätt att ytterligare belysa eventuella samband mellan kön och anställningsform är att jämföra användningen av tidsbegränsade anställningar vid hel- respektive deltidarbete inom de olika branscherna. En sådan analys ger naturligtvis också besked om eventuella skillnader mellan hel- och deltidarbete oberoende av kön.

Om deltidarbete vet vi bland annat att denna arbetsform domineras starkt av kvinnor samt att deltidarbete stått för huvudparten av sysselsättningsökningen under senare år.²⁷ Det är känt att många kvinnor önskar erhålla deltidarbete,²⁸ och där tillgången på villig arbetskraft är större än efterfrågan skulle vi enligt tidigare antaganden kunna räkna med en ökad användning av tidsbegränsade anställningsformer. Att den presumtiva arbetskraften kan förmodas tillhöra en svag grupp på arbetsmarknaden gör också att vi kan vänta oss en högre andel tidsbegränsade anställningar.

I materialet har användningen av de olika anställningsformerna studerats inom grupperna hel- respektive deltid var för sig. Indelningen i hel- eller deltid har skett med ledning av arbetstidsförhållandena inom respektive bransch. De undersökta platserna inom olika näringar fördelade sig på heltid respektive deltid enligt följande (antalet platserbjudandens exakta fördelning på hel- och deltid framgår av bil 5).

Näring	heltid %	deltid %
1, jord- och skogsbruk	74	25
2, gruvor och min. brott	97	3
3, tillverkningsindustri	94	6
4, el, gas, värme- och vatten	96	4
5, byggnadsindustri	97	3
6, handel, hotell och rest.	71	29
7, kommunikationer	86	14
8, bank- och försäkring	78	22
9, offentl. och andra tj.	69	31
Samtliga	77	23

27 Ds A 1977:7 s 3.

28 Jfr exempelvis SOU 1978:28 s 80.

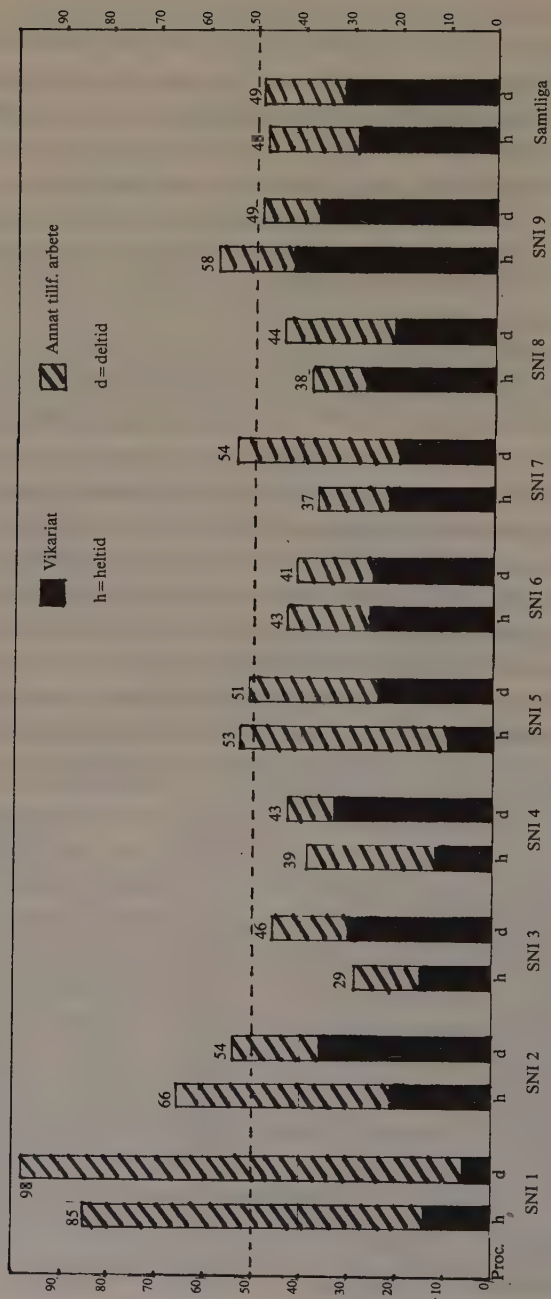


Fig. 10 Tidsbegränsade anställningar bland hel- respektive deltidspatser 1979, ndringsvis.
De tidsbegränsade anställningarnas (vikariat + annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom grupperna hel- respektive deltid, näring för näring.

Andelen arbetserbjudanden som avser deltid ansluter relativt väl till andelen deltidsarbetande inom respektive näring överhuvudtaget.²⁹ Endast för näringarna 2, 3 och 4, tillverkningsindustri m m, och 5, byggnadsindustri, gäller att andelen deltidstjänster i undersökningen förefaller låg. Detta förklaras sannolikt av att det deltidsarbete som återfinns i dessa näringar ofta är en följd av deltidspensionering medan det är relativt ovanligt att man nyanställer någon för deltidsarbete.³⁰ Den något höga andelen deltidsarbete inom näring 1, jord- och skogsbruk, kan antagligen förklaras med en snabb omsättning på säsongberoende tjänster.

Med hänsyn till det mycket låga antalet fall av deltidsarbete inom näring 2 kommer denna näring att helt förbigås i fortsättningen.

Andelen tidsbegränsade anställningar (vikariat och annat tillfälligt arbete) inom gruppen heltids- respektive deltidsarbete för olika näringar framgår av figur 10 (märk att ingen av de redovisade grupperna är jämförbar med dem i fig 2—4, vilka avser anställningsform oberoende av arbets-tid).

Näring 1, jord- och skogsbruk

Andelen tidsbegränsade anställningar är extremt hög för såväl heltids- som deltidstjänsterna, men är dock klart högre i den senare gruppen (85 respektive 98 %).

Näring 3, tillverkningsindustri

Andelen tidsbegränsade anställningar är också här klart högre för deltids- än för heltidstjänster (46 respektive 29 %). Intressant är, att andelen vika-riat är avsevärt högre bland deltidstjänsterna. Deltidstjänsterna utgör dock en liten del av anställningserbjudandena inom näringen totalt sett (6 %).

Näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk

Också här finns en högre andel tidsbegränsade anställningar bland del-tids- än bland heltidstjänsterna (43 respektive 39 %).

Näring 5, byggnadsverksamhet

Här avviker mönstret från det förväntade. Andelen tidsbegränsade an-

29 Jfr Ds A 1977:7 diagram 20: näring 1, 17,3 %, näring 2—4, 10,0 %, näring 5, 5,1 %, näring 6, 27,1 %, näring 7, 13,1 %, näring 8, 21,2 %, näring 9, 32,5 % och samtliga, 20,8 %.

30 LO-rapporten Vem är aktiv i facket? s 28.

ställningar är lägre, om än obetydligt, bland deltids- än bland heltidstjänster (51 respektive 53 %). Detta kan möjligtvis förklaras av att tidsbegränsade anställningar (objektsanställningar) är vanliga inom näringen, samtidigt som andelen deltidsarbeten är synnerligen liten och troligen avser särskilda kategorier av arbetsuppgifter — exempelvis byggnadsstädning och kontorsarbete. Deltidsarbete i samband med delpension kan också spela en roll.

Näring 6, handel, hotell- och restaurangverksamhet

Även här avviker mönstret från hypotesen. Andelen tidsbegränsade anställningar bland deltidstjänsterna är något lägre än bland heltidstjänsterna (41 respektive 43 %).

Näring 7, kommunikationer

Andelen tidsbegränsade anställningar är högre inom deltidsggruppen än inom heltidsggruppen (54 respektive 37 %).

Näring 8, bank- och försäkringsrörelse

Andelen tidsbegränsade anställningar är högre inom deltidsggruppen än inom heltidsggruppen (44 respektive 38 %).

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Mer än hälften av allt deltidsarbete återfinns inom denna näring. Likväl stämmer inte mönstret med hypotesen. Andelen tidsbegränsade anställningar är klart lägre inom deltids- än inom heltidsggruppen (49 respektive 58 %).

Sammanfattningsvis kan konstateras, att undersökningen inte visar något samband mellan arbetstid och anställningsform. Visserligen stämmer mönstret för de flesta näringarna, liksom för arbetsmarknaden sedd som helhet, med hypotesen, men resultaten för just de två näringar där deltidsarbete är vanligast förekommande avviker klart från hypotesen. Ett närmare studium av förhållandena inom de olika näringsgrenarna inom tillverkningsindustrin och tjänstesektorn bidrar inte till att förklara resultaten, varför jag har utelämnat den analysen ur redovisningen. Undersökningsresultaten får istället anses motsäga antagandet att det med deltids-erbjudanden typiskt sett skulle följa en högre andel tidsbegränsade anställningsformer än med heltidserbjudanden. Det får också anses tala emot att det skulle föreligga någon tydlig och genomgående skillnad mellan män och kvinnor såvitt gäller anställningsform. Ett sådant förhållan-

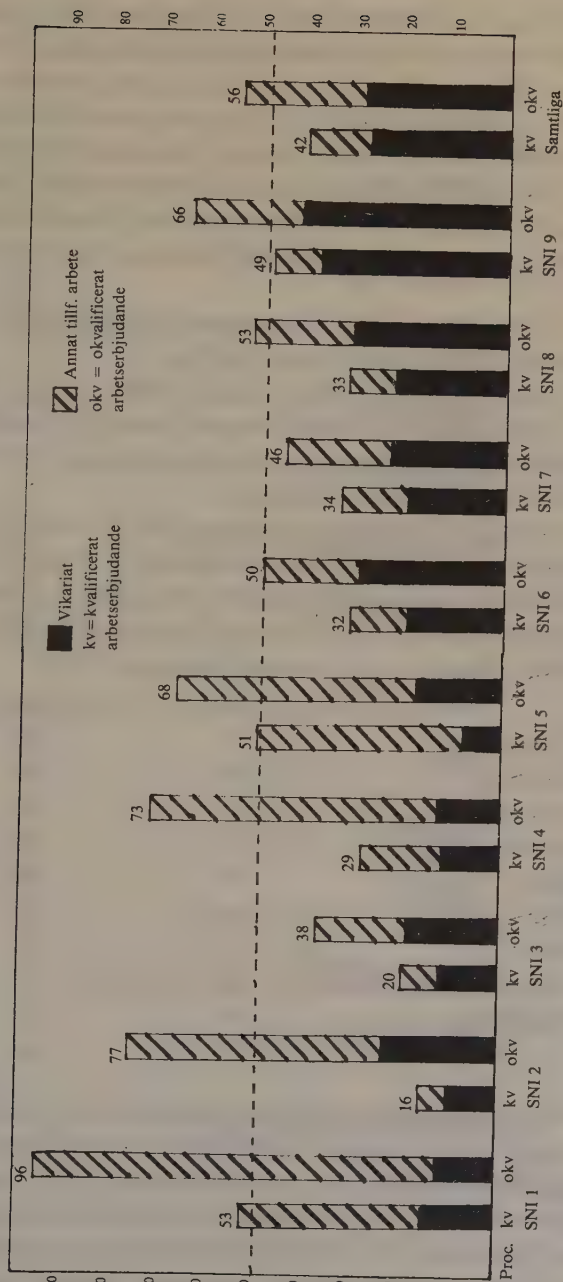


Fig. 11 Tidsbegränsade anställningar bland kvalificerade respektive okvalificerade arbetserbjudanden 1979, näringsvis.

De tidsbegränsade anställningarnas (vikariat + annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom grupperna kvalificerade (med krav på utbildning och/eller erfarenhet) respektive okvalificerade (utan krav på utbildning och/eller erfarenhet) arbeten näring för näring.

de borde ha gett tydligare utslag i materialet. Nu är andelen tidsbegränsade anställningar endast en procent högre bland deltidserbudanden än bland heltidserbudanden totalt sett, och inom de tongivande näringarna är mönstret det omvända. Detta innebär väl inte att varje samband mellan kön och anställningsform definitivt kan avskrivas. Härför skulle erfordras ett underlag som utvisade vilka tjänster män respektive kvinnor faktiskt erhållit inom en given bransch. Man kan dock fastslå, att kön allmänt sett inte är någon särskilt dominerande faktor när det gäller valet av anställningsform.

Till sist skall här användningen av tidsbegränsade anställningar för kvalificerade respektive okvalificerade arbeten jämföras.

Hypotesen är, att med de okvalificerade arbetena följer en högre andel tidsbegränsade anställningar än för övriga arbeten. Bakom hypotesen ligger antaganden om tillgång och efterfrågan på arbetskraft, men också om attityder och värderingar på arbetsmarknaden.

De undersökta arbetserbudandena har indelats i sådana med krav på utbildning och/eller erfarenhet (kvalificerade arbeten) och sådana utan krav på utbildning och/eller erfarenhet (okvalificerade arbeten). Gruppernas respektive andelar inom de olika näringarna framgår av följande (antalet platser exakta fördelning på grupperna framgår av bil 6).

Näring	kvalificerade %	okvalificerade %
1, jord- och skogsbruk	18	82
2, gruvor och min. brott	19	81
3, tillverkningsindustri	41	59
4, el, gas, värme och vatten	78	22
5, byggnadsindustri	84	16
6, handel, hotell och rest.	43	57
7, kommunikationer	51	49
8, bank och försäkring	68	32
9, offentliga och andra tj.	67	32
Samtliga	57	43

De tidsbegränsade anställningsformernas användning inom respektive grupper och näringar framgår av figur 11. (Märk att inte heller här är siffrorna direkt jämförbara med dem i fig 2—4 under avsnitt 4.4.1.) Andelen tidsbegränsade anställningar är genomgående större (och ofta betydligt större) för okvalificerade än för kvalificerade anställningar. Studerar vi enbart gruppen kvalificerat arbete finner vi, att endast inom två näringar,

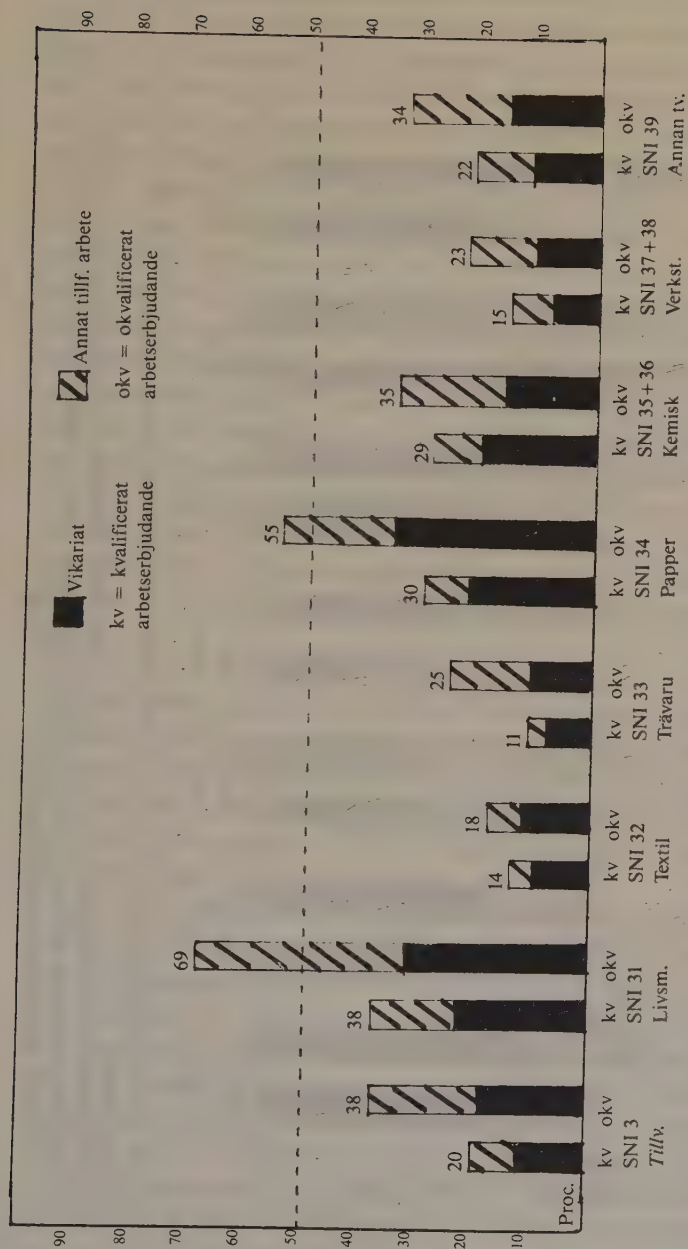


Fig. 12 Tidsbegränsade anställningar bland kvalificerade arbetserbjudanden 1979 inom tillverkningsindustrin. De tidsbegränsade anställningarnas (vikariat + annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom grupperna kvalificerade (med krav på utbildning och/eller erfarenhet) respektive okvalificerade (utan krav på utbildning och/eller erfarenhet) arbeten näringsgren för näringsgren inom tillverkningsindustrin.

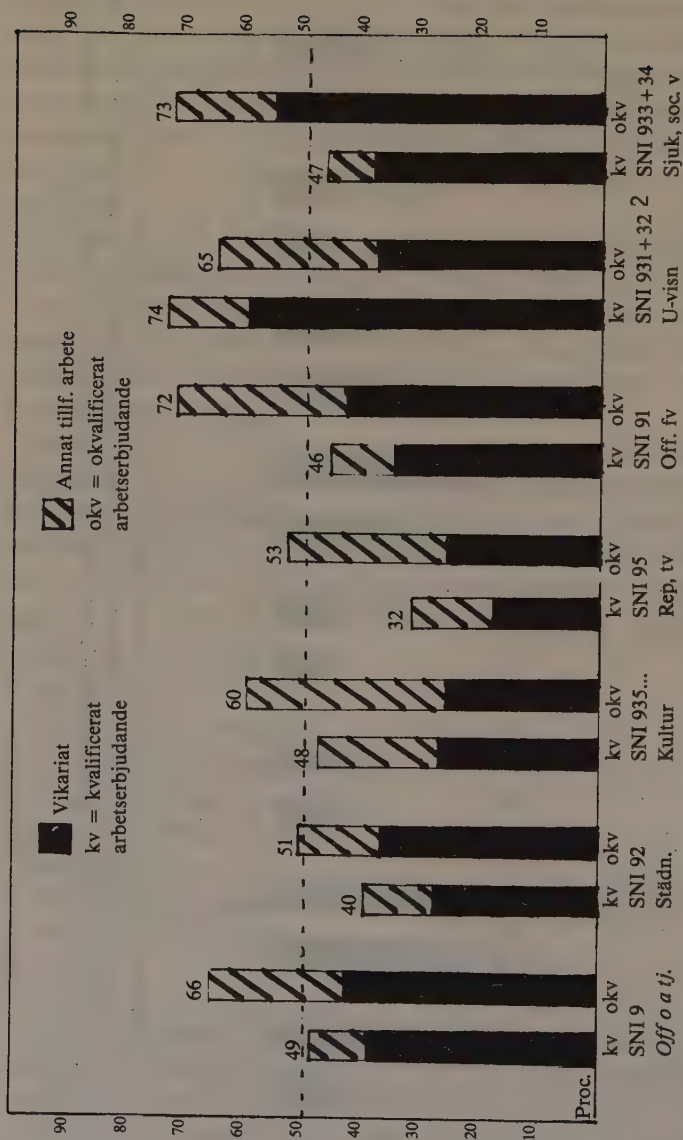


Fig. 13 Tidsbegränsade anställningar bland kvalificerade respektive okvalificerade arbetserbjudanden 1979 inom offentliga och andra tjänster.

De tidsbegränsade anställningarnas (vikariat + annat tillfälligt arbete) procentuella fördelning inom grupperna kvalificerat (med krav på utbildning och/eller erfarenhet) respektive okvalificerat (utan krav på utbildning och/eller erfarenhet) arbete närmingsgren för närmingsgren inom offentliga och andra tjänster.

nämligen näring 1, jord- och skogsbruk, och näring 5, byggnadsindustri, uppgår de tidsbegränsade anställningarna till hälften eller mer av anställningarna (53 respektive 51 %). Dessa näringar är bägge sådana där det anses finnas särskilda behov av tidsbegränsade anställningar. Beträffande åtminstone jord- och skogsbruket är andelen snarare förvånansvärt låg. Här är dock andelen kvalificerade arbeten också mycket låg (18 %). Ser vi där efter på resultaten för de okvalificerade arbetena finner vi, att för inte mindre än sex näringar, nämligen 1, jord- och skogsbruk, 2, gruvor och mineralbrott, 4, el-, gas-, värme- och vattenverk, 5, byggnadsindustri, 8, bank- och försäkringsrörelse och 9, offentliga och andra tjänster, ävensom för arbetsmarknaden i dess helhet, uppgår andelen tidsbegränsade anställningar till mer än hälften av de lediga platserna. Vi kan då erinra oss att de okvalificerade arbetena vanligtvis inte är någon liten grupp inom respektive näring. Med undantag för jord- och skogsbruket jämte byggnadsindustrin, varierar de mellan 32 och 87 procent av platserna.

Att det verkligen finns ett samband mellan en relativt sett hög andel otrygga anställningsformer och okvalificerade arbeten bekräftas också av resultaten för de olika näringsgrenarna inom näring 3, tillverkningsindustri, och 9, offentliga och andra tjänster, sedda var för sig (se fig 12 och 13).

Mönstret är genomgående detsamma. Endast näringsgrenen undervisning och forskning avviker, genom att ha en högre andel tidsbegränsade anställningar för de kvalificerade arbetena än för de okvalificerade (74 respektive 65 %). Detta kan emellertid förklaras med de speciella förhållanden som råder framförallt inom forskningen. Andelen okvalificerade arbeten inom näringsgrenen är mycket låg (17 %), och dessa arbeten torde avse alldeles speciella arbetsuppgifter.

Det tycks alltså vara på det sättet, att värderingar av typen att innehavare av okvalificerade arbeten inte förtjänar samma anställningsskydd som övriga grupper respektive inte behöver betalas med någon högre anställningstrygghet, har genomslagskraft på arbetsmarknaden. Att omsättningen på okvalificerade tjänster möjligen är högre än för övriga förklarar inte valet av anställningsform, och en eventuellt högre frånvaro än för andra grupper kan inte heller förklara de stora skillnaderna mellan grupperna kvalificerade och okvalificerade arbeten. — Möjligen kan invändas, att det är arbetsgivarna som vid utbudandet av just tillfälliga arbeten avstår från att ställa krav på utbildning eller erfarenhet. Det får dock antas, att där vissa färdigheter krävs för utförandet av ett arbete i normalfallet, krä-

ver arbetsgivaren regelmässigt särskilda färdigheter också av vikarier etc. I vart fall kan detta inte förklara de genomgående och stora skillnader i användningen av tidsbegränsade anställningsformer som finns mellan okvalificerade och kvalificerade arbetserbjudanden.

4.4.4 *Anställningsform och fackligt inflytande*

Fackligt inflytande är svårt att mäta. Det är inte heller min avsikt att försöka kartlägga facket styrka inom olika näringar. Avsikten är endast att genom diskussion om medlemskårens sammansättning, organisationsgrad och fackliga aktivitet samt kollektivavtalens utformning näring för näring belysa det samband, som kan finnas mellan arbetstagarnas fackliga verksamhet och användningen av olika anställningsformer.

Enligt en rapport från LO 80-utredningen,³¹ beror såväl organisationsgrad som facklig aktivitet³² av en rad olika faktorer, såsom kön, ålder, lönenivå, utbildning, region, bransch, arbetsplatsens storlek, samt arbetstidens längd och förläggning. Vilken av faktorerna som väger tyngst beror på om man undersöker organisationsgrad eller deltagande i fackliga möten. Det är också ofta svårt att avgöra i vilken grad respektive faktor är den direkta orsaken till ett konstaterat samband och när detta endast är en avspeglning av en annan faktors påverkan. Organisationsgraden tycks exempelvis särskilt starkt variera med arbetsplatsens storlek, så att organisationsgraden är 48 procent på arbetsplatser med 0—9 anställda, 70 procent på arbetsplatser med 10—50 anställda, 84 procent på arbetsplatser med 51—200 anställda och 92 % på arbetsplatser med fler än 200 anställda. Organisationsgraden varierar också med kön (79 % för män och 67 % för kvinnor) och lönenivå (58 % för lågavlönade och 82 % för högavlönade). Samtidigt vet vi, att männen återfinns främst på de större arbetsplatserna medan kvinnorna är överrepresenterade på de små och medelstora arbetsplatserna. Kvinnorna utgör 72 procent av alla LO-medlemmar i låglöneyrken men bara 17 procent av de högavlönade. Andelen lågavlönade är

31 Vem är aktiv i facket?, Jönköping 1981.

32 Facklig aktivitet har mätts dels genom att intervjupersoner fått svara på frågan om de själva anser sig fackligt aktiva, dels genom frågor om deltagande i fackliga möten.

mindre relativt sett på de större arbetsplatserna medan en relativt sett liten del högavlönade finns på de minsta arbetsplatserna. Det kan då vara svårt att avgöra vilken av faktorerna arbetsplatsens storlek, kön och lönenivå, som styr skillnaden i organisationsgrad. För mina syften är det emellertid tillräckligt att veta att det finns ett samband mellan dessa företeelser och fackligt inflytande.

Enligt uppgift råder stora skillnader i organisationsgrad och facklig aktivitet mellan olika förbund inom LO. Tyvärr saknas dock tillförlitlig statistik för de olika förbunden. Där uppgifter undantagsvis finns, kan man inte utan vidare ta dessa till intäkt för förhållandena inom en hel näring — förbund och näringar sammanfaller inte. Med hänsyn till vad vi vet om sambandet mellan organisationsgrad och facklig aktivitet och vissa andra faktorer, kan man dock dra vissa slutsatser utifrån en diskussion om arbetskraftens sammansättning och anställningsförhållandena inom olika näringar.

Statistik motsvarande den refererade LO-rapporten finns för TCOs område utgivet i rapportserien "Tjänstemän i tvärsnitt".³³ Såväl LO- som TCO-rapporteringen bygger på SCBs undersökningar om svenska folkets levnadsförhållanden, men det presenterade materialet avser delvis olika frågeställningar och rapporterna är därför inte direkt jämförbara. I de delar där de sammanfaller tycks slutsatserna vara likartade beträffande arbetare och tjänstemän. Organisationsgrad och facklig aktivitet varierar med kön, lönenivå, utbildning, arbetstidens längd, bransch m m. Med hänsyn till detta och till hur olika grupper i arbetskraften fördelar sig på de olika huvudorganisationerna är det inte förvånande, att såväl organisationsgrad som facklig aktivitet är högre inom SACO/SR och TCO, än inom LO.³⁴

I följande genomgång av förhållandena näring för näring är uppgifter om arbetsställdas storlek, andel kvinnor, andel deltidstjänster och andel okvalificerade arbetserbjudanden hämtade från tidigare avsnitt.

33 Se särskilt rapport 5, om deltagande i fackligt arbete och andra samhällsaktiviteter 1978.

	organisationsgrad	facklig aktivitet
SACO/SR	77%	32%
TCO	77%	22%
LO	74%	16%

Näring 1, jord- och skogsbruk

Andelen tidsbegränsade anställningar är extremt hög inom näringen (88 %) och består huvudsakligen av annat tillfälligt arbete (76 %). Flera egenskaper som talar för låg organisationsgrad och låg facklig aktivitet kännetecknar näringen; mindre arbetsställen dominerar (64 procent, därav avser 46 % arbetsställen med 0,1—9 årsanställda), andelen deltidstjänster är relativt hög (25 %) och andelen okvalificerade anställningserbjudanden är extremt hög (82 %). Andelen kvinnor är däremot låg (17 %). — Kollektivavtal ingångna mellan Lantarbetareförbundet å ena sidan och Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet eller Trädgårdsbranschens Arbetsgivareförbund å andra medger provanställning upp till tre månader utan särskilda villkor. Enligt jordbruksavtalet får detta dock endast ske vid anställning som inte avser viss tid, viss säsong eller visst arbete. De avtal som ingåtts av Skogsarbetareförbundet medger normalt provanställning upp till sex månader vid anställning som är avsedd att gälla tills vidare. På tjänstemannasidan medges normalt provanställning upp till sex månader i vissa i avtalet angivna situationer. Kollektivavtalens innehåll speglas knappast i utfallet för näringen. Utfallet domineras istället av förekomsten av säsonganställningar, vilka ju är tillåtna direkt enligt anställningsskyddslagen.

Näring 2, gruvor och mineralbrott

Den del av näringen som ingår i undersökningen kännetecknas av en mycket hög andel tidsbegränsade anställningar (66 %), vilket dock inte kan läggas till grund för några slutsatser om näringen i dess helhet.³⁵

Näringen domineras av större arbetsställen (74 %), där finns få kvinnor och få deltidstjänster (30 %) men en hög andel okvalificerade arbetserbjudanden (81 %). — Enligt Gruvindustriarbetareförbundets avtal medges anställning för viss tid upp till fyra månader, men anställningen skall godkännas av den lokala fackföreningen i varje enskilt fall — en vanlig avtalskonstruktion inom LO-området. Enligt ett avtal med LKAB får avtal om provanställning upp till fem månader träffas. På tjänstemannasidan medges normalt provanställning upp till sex månader. — Den höga andelen tidsbegränsade anställningar i undersökningen får knappast någon förklaring vare sig i kollektivavtalens innehåll eller det tidigare anförda, utan torde bero på att undersökningsområdet inte varit representativt för näringen som helhet.

35 Jfr vad som sagts ovan under avsnittet 4.4.1.

Näring 3, tillverkningsindustri

Näringen kännetecknas av en låg andel tidsbegränsade anställningar (31 %) och få vikariat (16 %).

Samtliga näringsgrenar domineras, eller domineras nästan, av större arbetsställen. Andelen kvinnor är genomgående låg (26 % i genomsnitt) utom såvitt gäller näringsgrenarna beklädnadsindustri m m och livsmedelsindustri m m (65 respektive 42 % kvinnor). Andelen deltidstjänster inom näringen är låg (6 %) och andelen okvalificerade arbetserbjudanden är relativt hög (59 %). Ur LO-rapporten kan utläsas att bland de deltidsanställda inom industrin återfinns hälften av de män inom LO-kollektivet som arbetar deltid.³⁶ Enligt den i LO-rapporten presenterade statistiken sammanfaller organisationsgraden inom industrin med genomsnittet för LO (74 %) och den fackliga aktivitetsgraden är högre än inom serviceförbund och offentliga förbund (19 % jämfört med 17 respektive 15 %). För tjänstemannasidan gäller, att den fackliga aktiviteten mätt som mötesdeltagande, är något lägre inom SIF än genomsnittet för TCO (51 jämfört med 53 %). — Inom näringen finns en mängd kollektivavtal med avvikelser från anställningsskyddslagen såvitt gäller anställningsform. Flertalet avtal är av typisk LO-konstruktion; visstidsanställning medges upp till tre månader om det föreligger medicinska, sociala eller andra särskilda skäl samt anställningen godkänts av den lokala fackföreningen. Tjänstemännen inom industrin är normalt organiserade i SIF och omfattas av PTK:s avtal, vilket medger flera avvikelser från 5 § LAS. Viktigast är att anställning för tillfällig arbetstopp kan förekomma samt att provanställning upp till sex månader är tillåten i vissa i avtalet uppräknade situationer (såsom beträffande långtidsarbetslös, handikappad eller oerfaren arbetstagare).

Näring 4, el-, gas-, värme- och vattenverk

Uppgifter saknas om förhållandena särskilt för denna näring på flertalet här aktuella punkter.

Näring 5, byggnadsindustri

Andelen tidsbegränsade anställningar inom näringen ligger högt (54 %) medan andelen vikariat är mycket låg (10 %).

Andelen mindre arbetsställen inom näringen är relativt hög (50 %). Näringen är utpräglad mansdominerad (91 % män), och har vidare den lägsta

36 4 % av de manliga LO-medlemmarna arbetar deltid, vilket motsvarar 12 % av de deltidsarbetande LO-medlemmarna.

andelen deltidstjänster (3 %) liksom den lägsta andelen okvalificerade anställningserbjudanden (16 %). Enligt LO-rapporten är endast 6 % av medlemmarna inom byggförbunden att anse som lågavlönade. Organisationsgrad och facklig aktivitet ligger lika högt som inom industrin (74 respektive 19 %). — Byggnadsarbetareförbundets avtal innehåller inga avvikelser från anställningsskyddslagen såvitt gäller anställningsform. Den traditionella anställningsformen inom stora delar av branschen, objektsanställning, är emellertid tillåten direkt enligt anställningsskyddslagens regler. Detta torde förklara undersökningsutfallet. Tjänstemännen inom näringen omfattas normalt av PTK:s avtal, vilket medger anställning för tillfällig arbetstopp och provanställning upp till sex månader i vissa situationer.

Näring 6, handel, hotell- och restaurangverksamhet

Andelen tidsbegränsade anställningar uppgår till 42 procent.

Näringen domineras av mindre arbetsställen (69 %, varav 33 % avser arbetsställen med 0,1—9 anställda). Kvinnorna utgör drygt hälften av de sysselsatta (52 %). Här finns en hög andel deltidstjänster (29 %) och en hög andel anställningserbjudanden som avser okvalificerat arbete (57 %). — Enligt flera kollektivavtal mellan Handelsanställdas förbund och HAO CGr med flera arbetsgivare, medges såväl provanställning som annan visstidsanställning upp till tre månader. Några avtal mellan Handelsanställdas förbund och Kooperationens Förhandlingsorganisation är dock av en annan typ, som i stort överensstämmer med SAF-PTK-avtalet. Här medges anställning för tillfällig arbetstopp samt provanställning upp till sex månader i vissa angivna fall, dock först efter överenskommelse med lokal facklig organisation. Även mellan Hotell- och Restauranganställdas Förbund och HAO CGr finns avtal som avviker från 5 § LAS. Avtalet innebär att varje anställning utgör provanställning intill början av den kalendermånad som infaller närmast efter det att anställningen pågått i två veckor, om inte annat överenskommes. Saknas yrkesvana kan provanställning upp till två månader avtalas, och även i andra fall är provanställning tillåten efter lokal överenskommelse. Avtalet medger också visstidsanställning vid tillfällig arbetstopp. Motsvarande följer av kollektivavtal med SARA-bolagen och Kooperationens Förhandlingsorganisation m fl arbetsgivare. Enligt SARA-avtalet är parterna överens om att säsonganställning kan förekomma i branschen. Tjänstemännen inom näringen är vanligen organiserade i Handelstjänstemannaförbundet, vilket har närmare fyrtioalet kol-

lektivavtal med avvikelser från anställningsskyddslagen. PTK-avtalet gäller för en stor del av förbundets område och flera andra kollektivavtal innehåller en i huvudsak likartad reglering. Åtskilliga avtal med avvikande reglering finns dock. Vissa avtal har stora likheter med det avtal som gäller för Handelsanställdas Förbund. — Andelen tidsbegränsade anställningar i undersökningen är med tanke på avtalsregleringen och strukturen inom näringen närmast förvånande låg jämfört med övriga näringar.

De tydligen mycket goda möjligheter till provanställning som tycks föreligga inom stora delar av näringen, kan dock ha bidragit till att förskjuta gränsen mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar. Provanställningar registreras nämligen som tillsvidareanställning i undersökningsmaterialet. Där provanställning presumeras är ju så gott som samtliga nyanställningar rätteligen att betrakta som tidsbegränsade anställningar. Ett utbrett bruk av provanställning torde också medföra att åtskilliga provanställningar aldrig övergår i fasta anställningar utan utbjuds på arbetsmarknaden igen som nya "tillsvidareanställningar". En annan förklaring till undersökningsutfallet är låg benägenhet att anmäla ledig plats till arbetsförmedlingen.

Näring 7, kommunikationer

Andelen tidsbegränsade anställningar uppgår till fyrtio procent.

Inom näringen finns relativt många mindre arbetsställen (43 %) och nära hälften av arbetserbjudandena avser okvalificerat arbete (49 %). Näringen är å andra sidan mansdominerad (71 % män) och där finns relativt låg andel deltidserbjudanden (14 %). — Enligt Transportarbetareförbundets kollektivavtal utgör alla anställningar provanställning upp till sex månader om inte något annat avtalats. Även visstidsanställning vid tillfälligt arbetsbehov är tillåten. Statsanställdas förbunds kollektivavtal med olika statliga bolag tycks normalt medge provanställning respektive anställning för tillfälligt arbete upp till tre månader. Avtalen på sjöfartssidan refereras inte här eftersom sjömansplatser inte är med i undersökningsmaterialet. Tjänstemannaavtalen medger normalt provanställning upp till sex månader. — Även här gäller, att gränsen mellan tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar i undersökningen troligtvis har förskjutits med tanke på att flertalet av de tillsvidareanställningar som ingås på Transportarbetareförbundets område rätteligen är att anse som tidsbegränsade anställningar under de första sex månaderna.

Näring 8, bank- och försäkringsrörelse

Andelen tidsbegränsade anställningar uppgår till fyrtio procent.

Över hälften av arbetsställena inom näringen sysselsätter mindre än 50 personer (56 %). Andelen kvinnor är relativt hög (46 %) liksom andelen deltidserbjudanden (22 %) medan andelen okvalificerade arbetserbjudanden är låg (32 %). — Försäkringsanställdas Förbunds avtal med Försäkringskassornas Förhandlingsorganisation följer i huvudsak innehållet i tidsbegränsningskungörelsen.³⁷ Förbundets avtal med Försäkringsbologens Förhandlingsorganisation och Folksam tycks följa anställningsskyddslagens regler. Det gör även Försäkringstjänstemännens avtal med nämnda arbetsgivarorganisationer. Försäkringstjänstemännens avtal med Kooperationens Förhandlingsorganisation medger dock tillfällig anställning upp till sex månader, därefter krävs lokal överenskommelse. Svenska Bankmannaförbundets avtal med Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation medger tillfällig anställning under högst sex månader, efter lokal överenskommelse även för längre tid.

Näring 9, offentliga och andra tjänster

Mer än hälften av anställningserbjudandena avser tidsbegränsad anställning (54 %) och en mycket hög andel avser vikariat (40 %).

Näringen är den enda kvinnodominerade (70 %) och har även den högsta andelen deltidserbjudanden (31 %). En relativt låg andel arbetserbjudanden avser okvalificerat arbete (32 %). Enligt LO-rapporten var såväl organisationsgrad som facklig aktivitet på LO:s område lägst inom de offentliga förbunden. På TCO:s område synes emellertid den fackliga aktiviteten vara högre bland arbetstagare med offentlig arbetsgivare än för övriga. För kvinnorna ligger dock den fackliga aktiviteten på en betydligt lägre nivå än för männen. För hela arbetsmarknaden gäller, att lägst organisationsgrad av alla har deltidsarbetande kvinnor i yrken med låga utbildningskrav. — Inom näringen finns flera sinsemellan mycket olika näringsgrenar med en mängd olika kollektivavtal innehållande avvikelser från anställningsskyddslagens regler om anställningsform. Kulturarbetare har ofta komplicerade avtal såvitt gäller anställningsform och detsamma gäller för lärare på den privata arbetsmarknaden (exempelvis studiecirkelledaravtalet). Ser man till näringen som helhet är emellertid de regler som gäller på den offentliga sektorn de viktigaste. På den statliga sidan regleras

37 Se avsnitten 2.2.6 och 3.4.8 ovan.

möjligheterna till tidsbegränsad anställning ännu inte av kollektivavtal utan av olika författningar.³⁸ På den kommunala sidan gäller avtal som medger provanställning vid särskilda omständigheter. Provanställning upp till sjuttio dagar är tillåtet enligt Kommunalarbetareförbundets avtal och provanställning upp till tre respektive sex månader gäller för Landstingsförbundets respektive Kommunförbundets avtal med TCO-K och SA-CO/SR. — Ser man till utfallet för näringen som helhet präglas detta av det utbredda bruket av vikariat. Dessa anställningar är tillåtna direkt enligt anställningsskyddslagen och regleras även i författningar och avtal.

4.5 Sammanfattande kommentar

Undersökningen visar att nära hälften, 48 %, av de till arbetsförmedlingen anmälda platserna är tidsbegränsade anställningar. Detta får mot bakgrund av de överväganden som ligger bakom anställningsskyddslagen anses vara en hög andel. En rad förhållanden talar för att andelen tidsbegränsade anställningar i platsutbudet i själva verket är ännu högre. Således ingår inte korttidsanställningar i materialet, provanställningar döljs i gruppen tillsvidareanställningar, rullande visstidsanställningar omfattas inte och grupperna kulturarbetare samt gymnasie- och grundskolelärare är endast bristfälligt representerade i materialet. Beredskapsarbeten och andra typer av praktikanställningar anordnade i samarbete mellan arbetsgivare och arbetsmarknadsmyndigheter ingår inte heller i undersökningen.

Andelen tidsbegränsade anställningar varierar starkt mellan olika näringar. Den är extremt hög inom näring 1, jord- och skogsbruk (88 %). Andelen tidsbegränsade anställningar är emellertid också hög inom näring 2, gruvor och mineralbrott (66 %), näring 5, byggnadsindustri (54 %) och näring 9, offentliga och andra tjänster (54 %). Särskilt låg är andelen tidsbegränsade anställningar inom tillverkningsindustrin (31 %). Inom övriga näringar ligger de tidsbegränsade anställningarna kring fyrtio procent.

Det finns stora skillnader mellan olika näringar också beträffande an-

38 Se avsnitten 2.2.6, 2.3.5 och 3.4.8 ovan.

vändningen av olika former av tidsbegränsad anställning. Andelen vikariat är således särskilt hög bland offentliga och andra tjänster (40 %). Särskilt låg andel vikariat finns inom byggnadsindustrin (10 %), men andelen vikariat är låg också inom näringarna 2—4, tillverkningsindustri m m (12—16 %). Inom övriga näringar utgör vikariaten 22—26 procent av de nyanmällda platserna.

Användningen av olika anställningsformer inom olika näringar och näringsgrenar har analyserats utifrån ett antal faktorer, som kan antas vara av betydelse för valet av anställningsform. Dessa faktorer är arbetsställes storlek, andra branschspecifika förhållanden (säsongberoende, arbetsformer etc), arbetskraftens sammansättning (kön, heltids- respektive deltidsarbete och kvalificerat respektive okvalificerat arbete) samt fackligt inflytande (organisationsgrad, facklig aktivitet och kollektivavtalsinnehåll).

När det gäller frågan om ett eventuellt samband mellan arbetsställes storlek, organisationsmönster och liknande förhållanden inom respektive branscher och valet av anställningsform har underlaget varit sådant att detta inte direkt kunnat avläsas i materialet. Jämförelsen mellan arbetsställes storlek inom olika näringar och näringsgrenar och undersökningsutfallet stöder emellertid i huvudsak antagandet att det finns ett samband mellan hög andel mindre arbetsställen och hög andel tidsbegränsade anställningsformer. Beträffande de näringar som avviker från detta mönster finns närliggande förklaringar härtill som inte strider mot hypotesen.

Inom näring 9, offentliga och andra tjänster, saknas statistik över arbetsställes storlek. Näringen uppvisar dock en hög andel tidsbegränsade anställningar och den i särklass högsta andelen vikariat trots att näringen domineras av den offentliga sektorn där arbetsgivaren, myndigheter, förvaltningar etc, inte sällan kan antas vara organiserad i arbetsställen med ett stort antal anställda. Resultaten för näring 9 kan istället sägas stödja antagandet att andra branschspecifika förhållanden såsom fasta organisationsmönster m m har en så starkt styrande effekt på valet av anställningsform att det ofta döljer eventuella andra samband. Typiskt för offentliga verksamheter är, att verksamhetens volym dimensioneras efter antalet inrättade befattningar och att arbetstagarna normalt har ett mycket högt befattningsskydd. Därtill kommer att man inom stora delar av den offentliga verksamheten tillämpar ett system med vertikal befordran och s k tjänsteförening, liksom att det är vanligt med uppställandet av särskilda behörig-

hetsvillkor för innehav av viss tjänst. Dessa förhållanden kan förklara det stora antalet vikariatsanställningar.

Även inom näring 1, jord- och skogsbruk, och näring 5, byggnadsindustri, får de höga andelarna tidsbegränsade anställningar sin främsta förklaring i andra branschspecifika förhållanden än arbetsstälленas storlek. Inom jord- och skogsbruket är det säsongberoendet som dominerat över eventuella andra faktorer när det gäller valet av anställningsform. Inom byggnadsindustrin torde det vara traditionen med s k objektsanställning inom stora delar av näringen som är den främsta förklaringen till den höga andelen tidsbegränsade anställningar. Den rådande näringsstrukturen med många små arbetsställen kan dock, särskilt inom näring 1, antas ha bidragit till den där extremt höga andelen tidsbegränsade anställningar.

Lägst andel tidsbegränsade anställningar finner man inom näring 3, tillverkningsindustrin. Även här är det rimligt att anta att förklaringen främst ligger i de arbets- och organisationsformer som traditionellt tillämpas inom industrin, men också företagsstrukturen med många stora arbetsställen kan ha spelat en roll. Arbets- och organisationsförhållandena inom industrin kännetecknas av en vidsträckt arbetsskyldighet, lågt befattningsskydd för den enskilde arbetstagaren och en varierande produktionsvolym. Endast inom livsmedelsindustrin är andelen tidsbegränsade anställningar hög. Förklaringen till detta torde vara ett stort inslag av säsongberoende arbetsuppgifter.

Jämförelsen mellan undersökningsresultaten och andelen män och kvinnor inom olika näringar och näringsgrenar har inte gett underlag för några slutsatser om ett samband mellan valet av anställningsform och kön. Istället tycks det vara så att det är det dominerande organisationsmönstret inom respektive näring som i första hand styr valet av anställningsform. Undersökningen stöder inte heller antagandet att organisationsmönstret inom näringen är betingat av om näringen som helhet är mans- eller kvinnodominerad.

Antagandet om ett samband mellan deltidstjänster och tidsbegränsade anställningsformer har inte heller kunnat bekräftas. Tvärtom tyder undersökningsutfallet på att det inte finns något samband mellan valet av anställningsform och den erbjudna arbetstiden. Undersökningsresultaten i denna del talar även emot att det skulle föreligga något samband mellan kön och anställningsform så att kvinnor skulle behöva acceptera tidsbegränsade anställningar i större utsträckning än män. Deltidsarbete utförs till klart övervägande delen av kvinnor. Om det finns något tydligt sam-

band mellan kön och tidsbegränsade anställningsformer borde detta ha gett utslag i denna del av undersökningen. Resultaten innebär väl inte att alla samband mellan kön och anställningsform kan avskrivas, men de tyder på att faktorn kön inte har någon avgörande betydelse för användningen av olika anställningsformer på arbetsmarknaden.

På en punkt ger undersökningen ett klart och entydigt resultat. Med okvalificerade arbetserbjudanden följer genomgående en högre andel tidsbegränsade anställningar än med kvalificerade arbetserbjudanden. Endast förhållandena inom näringsgrenen forskning och undervisning avviker från detta mönster. Skillnaderna är vidare markanta. För okvalificerade arbetserbjudanden gäller, att andelen tidsbegränsade anställningar inom sju av nio näringar når upp till minst femtio procent och ofta betydligt mera. Bland de kvalificerade arbetserbjudandena är det bara inom jord- och skogsbruket och inom byggnadsindustrin som andelen tidsbegränsade anställningar överstiger femtio procent.

Undersökningsresultaten utvisar alltså, att nära hälften — och i flera branscher betydligt fler — av arbetserbjudandena 1979 avsåg tidsbegränsade anställningar. Även om andelen arbetstagare på arbetsmarknaden, som vid varje given tidpunkt har tillsvidareanställning är högre, är det intressant att ställa undersökningsresultaten mot lagstiftarens utgångspunkt att tillsvidareanställning är den normala anställningsformen på arbetsmarknaden.

Av undersökningsmaterialet kan man inte dra några direkta slutsatser om lagenligheten av däri ingående enskilda erbjudanden om tidsbegränsad anställning. Mycket tyder emellertid på att den konstaterade användningen av tidsbegränsade anställningar i huvudsak har haft stöd i den under mätperioden gällande — och i jämförelse med nuvarande lagstiftning betydligt strängare — anställningsskyddslagen.

Användningen av olika anställningsformer inom de olika branscherna tycks framförallt återspegla traditionella skillnader i villkor, arbetsorganisation och funktionssätt hos respektive bransch. Dessa mönster har uppstått långt före 1974 års anställningsskyddslag, i en tid när bruket av olika anställningsformer inte alls hade samma betydelse som idag. Organisationsmönstren torde vidare många gånger ha varit betingade av andra faktorer än en avvägning mellan å ena sidan önskad anställningstrygghet för så många arbetstagare som möjligt och å andra sidan motstående företagsekonomiskt präglande krav på en rörlig arbetskraft. Detta gäller exempelvis organisationsformerna inom byggnadsbranschen och på den of-

fentliga sektorn. Användningen av objektsanställning inom byggnadsbranschen torde ha sin grund också i arbetstagarnas intressen av att inte behöva följa en viss arbetsgivare till annan ort när arbetsmarknadsläget i dess helhet inte direkt kräver detta, liksom i det länge tillämpade systemet med lagbasar. Ordningen på den offentliga sektorn, med ett grundläggande befattningskydd och förening av tjänster, utvecklades i en tid när ett långtgående anställningsskydd för arbetstagare i allmänhet knappast var påtänkt.

Införandet av ett allmänt lagreglerat anställningsskydd har således inte inneburit att de härdvunna organisationsformerna inom byggnadsindustrin och på den offentliga sektorn, som förutsätter tidsbegränsade anställningar, brutits. Till en del beror detta på att lagstiftare och rättstillämpare, synbarligen utan någon egentlig analys utifrån de nya värderingar som ligger bakom den moderna anställningsskyddslagstiftningen, helt enkelt accepterat invanda mönster. Att försöka tvinga fram en förändring inom hela branscher har ansetts föra för långt. Värt att notera är då, att man inom jordbruket för inte så många år sedan bröt traditionen med årsanställning. Istället infördes det system med korta säsonganställningar, som nu starkt präglar användningen av olika anställningsformer och därmed anställningstryggheten inom den näringen.

Kapitel 5

Anställningsskyddet som intervention

I detta kapitel görs ett försök att inordna innehållet i de rättshistoriska, rättspositivistiska och statistiska kapitlen i en sammanhängande förklaring utifrån teorin om intervenerande normer.

Utgångspunkten är att anställningsskyddslagstiftningen kan förstås som ett försök av statsmakterna att intervensera i ekonomin, att tvinga fram ett hänsynstagande till också andra faktorer än de ekonomins inneboende drivkrafter själva genererar. De intervenerande normerna initieras av de konflikter som vid olika tidpunkter kommer till uttryck i samhället. Statens, och därmed den intervenerande lagstiftningens, uppgift är i första hand att verka samhällsbevarande. Eftersom konflikterna är uttryck för motsättningar som är grundläggande för vårt samhällssystem, kan de bakomliggande problemen inte i grunden lösas utan uppgiften är att dämpa konflikterna.

Analysen sker på två nivåer. I avsnittet 5.1 behandlas anställningsskyddets utveckling i stort efter 1850 från perspektivet att den utgör en intervention i ekonomin som kan förklaras utifrån de samhällskonflikter de grundläggande motsättningarna gett upphov till vid olika tidpunkter. Avsnittet 5.2 berör särskilt de nu gällande reglerna om tidsbegränsade anställningar och deras intervenerande funktioner utifrån reglernas explicita ändamål, innehåll och tillämpning.

5.1 Allmänt

Den reglering av anställningen som fanns i det gamla, patriarkaliskt präglade *regleringssamhället* hade varit anpassad efter det produktionssättets krav. Det var de tidsbegränsade anställningarna som dominerade, men regleringen innefattade åtskilliga bestämmelser av skyddskaraktär, inte helt olika dem som förekommer på anställningsskyddets område i våra da-

gar. Genom ett system med automatisk förlängning av anställningen om den inte hade sagts upp viss tid före den avtalade periodens slut, fick viss-tidsanställningarna ofta avsevärd varaktighet. Därtill kom den relativa trygghet de medförde under den avtalade perioden. Enligt legostadgan hade arbetsgivaren ett socialt ansvar för sina arbetstagare, exempelvis vid sjukdom. Längst gick det sociala ansvaret för åldriga hjon; för dessa hade arbetsgivaren vårdnadsplikt intill deras död.

Vid industrialismens genombrott fick det nya produktionssättet sitt grundläggande rättsliga uttryck i det s k *fria anställningsavtalet*. Anställningen ingicks på obestämd tid, tills vidare, och kunde när som helst brytas utan angivande av skäl. Sjukvård och åldringsvård blev en uppgift för samhället, inte för arbetsgivarna. Att 1833 års legostadga och 1864 års näringsfrihetsförordning alltså var gällande ändrade inte detta förhållande. Visserligen reglerades där förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på ett relativt utförligt sätt, men båda förordningarna var dispositiva i den meningen att arbetsgivaren själv kunde avgöra om ett av honom ingånget anställningsförhållande skulle falla under förordningen eller ej. Förordningarnas tillämplighet krävde rentav aktivt handlande från arbetsgivarens sida, nämligen iakttagandet av vissa formföreskrifter.

Mot slutet av artonhundratalet och åren kring sekelskiftet förlorade näringsfrihetsförordningen snabbt terräng till förmån för det fria anställningsavtalet. Tillgången på arbetskraft för industrin var god efter den explosionsartade befolkningstillväxten under artonhundratalet — särskilt som det mindre ofta vid den här tiden ställdes krav på några speciella kvalifikationer hos arbetskraften. Användningen av legostadgan, som avskaffades 1926, dröjde sig kvar längre. Arbetsgivarna inom jordbruket hade behov av den relativa bundenhet den ömsesidigt begränsade uppsägningsrätten under den ettåriga avtalstiden innebar för att säkra sitt arbetskraftsbehov under högsäsong, och detta intresse var angelägnare än intresset av att slippa betala för arbetskraften under lågsäsong. Den snabba industriella expansionen ledde nämligen stundtals till hård konkurrens om arbetskraften vid högsäsong inom jordbruket. De begränsningar i arbetsgivarens frihet visstidsavtalen innebar var ju relaterade till avtalsperioden och innebar inte några absoluta begränsningar i uppsägningsrätten.

Det fria anställningsavtalet byggde på rättsliga föreställningar om olika rättssubjekts principiella likställighet och rätten att fritt sluta avtal. Det fria anställningsavtalet tillgodosåg produktionssättets behov av en effektiv och rörlig arbetskraft. I vår produktionsordning är arbetet en faktor i

produktionsprocessen liksom råvaror och maskiner. När produktionen varierar med konjunkturerna varierar även behovet av de olika produktionsfaktorerna inklusive arbetskraften. Produktionens krav tillgodoses bäst av en maximalt rörlig arbetskraft, vilken man kan göra sig av med vid produktionsminskningar för att sedan anställa på nytt vid en ökning av produktionen. Det är också ett naturligt led i produktionsmekanismen att hela tiden sträva efter ökad produktivitet. Att framställa en större mängd varor med en mindre insats av mänsklig arbetskraft förbilligar varorna. Därför är det ett intresse för ekonomin att vid varje tidpunkt kunna använda dem i den tillgängliga arbetskraften, som är bäst skickade för arbetsuppgifterna. Där någon presterar ett sämre resultat än en annan bör denne alltså i produktionens intresse snabbt bytas ut. I princip är således en total avsaknad av regler som binder arbetstagarna till arbetsgivaren att föredra ur produktionens synvinkel, åtminstone i en situation där tillgången på arbetskraft är god.

För lönearbetaren är situationen annorlunda. Lönearbetaren är för sin försörjning beroende av möjligheten att sälja sin arbetskraft och oftast även socialt beroende av att få stanna på den arbetsplats han befinner sig. För honom innebär friställning i produktionens intresse ett hot mot hela hans existens. Detta är ett uttryck för den centrala ställning lönearbetet har som produktionsform, social struktur och överordnad ideologi i samhället. Eftersom produktionen genom sin struktur är beroende av lönearbetet har föreställningar knutna till denna ordning kommit att efter hand genomsyra hela samhällsstrukturen. Även den offentliga sektorn är uppbyggd efter mönster från den industriella varuproduktionen, trots att arbetsgivarna som intressegrupp där inte existerar i samma mening som inom den varuproducerande industrin. Den offentliga verksamheten är organiserad i avgränsade enheter, var med sitt ansvarsområde och sin budget. I denna samhällsstruktur knyts arbetstagarna till lönearbetet, inte bara genom tvånget att ordna sin materiella försörjning, utan även genom internaliserandet av allmänna samhälleliga föreställningar om arbetets positiva värden. Arbetet är en form för självförverkligande, kvinnoemancipation, social status, gemenskap osv. Där arbetstagaren inte kan hävda sina sociala intressen med hjälp av rena marknadskrafter, har han därför ett starkt behov av skydd i anställningen.

Krav på anställningstrygghet strider således, typiskt sett, mot grundläggande ekonomiska drivkrafter i produktionssättet samtidigt som de är uttryck för den sociala betydelse arbetet har för arbetaren just i detta system.

Denna konflikt mellan produktionens krav på en rörlig och effektiv arbetskraft och arbetstagarnas sociala behov har under tidens gång med varierande styrka pockat på sin lösning.

Motsättningarna i produktionssättet tog sig, trots den alltmer utbredda användningen av det fria anställningsavtalet, i periodens början inga starkare uttryck i form av sociala konflikter på anställningsskyddets område. Lönarbetet hade för arbetstagarna ännu inte fått den sociala betydelse det senare skulle få. I övergången från en samhällsform till en annan fanns ännu "nischer" i samhällslivet som vilade på en äldre social ordning. Inte heller i samhället som helhet var frågan om anställningstrygghet angelägen. Produktionen befann sig i en starkt expansiv fas. Nittonhundratalets första årtionden har betraktats som en guldålder för industrin och arbete fanns det i ett övergripande samhälleligt perspektiv gott om. Motsättningen mellan kapital och arbete tog sig andra uttryck, främst krav på högre löner och kortare arbetstid.

Detta återspeglas av att frågan om anställningens bestånd, när den aktualiserades i lagstiftningssammanhang kring sekelskiftet, ännu inte var en fråga om trygghet i arbetstagarnas intresse utan en fråga om att tillgodose produktionens krav. Det fanns ännu ingen reglering av arbetsgivar-arbetstagarförhållandet som var anpassad till arbetstagarnas kollektiva lönekamp i form av strejker och arbetsnedläggelser. Arbetsfredslagstiftning saknades. Det fria anställningsavtalet medgav tvärtom att anställningsavtalet bröts utan varsel eller liknande också på arbetstagarnas initiativ. 1901 föreslogs en *lag om vissa arbetsavtal*, som innefattade en dispositiv reglering med fjorton dagars uppsägningstid vid tillsvidareavtal, ett effektivt sanktionssystem för brott mot arbetsavtalet med décompte och allmän kriminalisering m m. Liknande regleringar föreslogs också 1910 och 1911. Bakom förslagen låg behoven av att tillgodose produktionens omedelbara intressen av en från strejker fredad verksamhet. Vid denna tid var det fackföreningsrörelsen som med all kraft motverkade såväl reglering av uppsägningstid som användningen av visstidsanställningar, trots de fördelar ur anställningsskyddssynpunkt detta kunde ha haft.

I de fall arbetstagsidan drev krav på regler om skydd för anställningarnas bestånd var det väsentligen andra konflikter än den mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov som låg bakom, kraven gällde i grunden skydd för den framväxande fackföreningsrörelsen och de i kollektiva former avtalade anställningsvillkoren.

Decemberkompromissen 1906 innefattar en uppgörelse i denna fråga.

Förbudet mot föreningsrättskränkande avsked syftade i första hand till att skydda den fackliga verksamheten och var inte svaret på några krav på trygghet i anställningen i allmänhet. Redan åren efter sekelskiftet kan centrala uppgörelser om anställningsvillkoren antas ha legat i industrins intresse i stället för ett system där varje enskild företagare lämnades att själv mäta sina krafter mot arbetstagarna. Fackföreningssystemet var således redan i princip accepterat och strider ju som sådant inte heller mot ekonomins rörelselagar. Snarare är det en organisationsform som drivs fram just av produktionssystemets struktur. Det har antagits, att fackföreningsrörelsen genom att kanalisera arbetstagersidans krav inte bara effektiviserat lönekampen utan även främjat produktivitetsutvecklingen och därmed i själva verket gynnat ekonomin. Decemberkompromissen var emellertid, som namnet anger, en kompromiss. Genom den däri ingående rätten för arbetsgivarna att fritt anta och avskeda arbetskraft bevarades produktionens frihet att anlita även oorganiserad arbetskraft. Inte heller i denna del torde uppgörelsen ha haft de långtgående avsikter på anställningsskyddets område som senare tillskrivits den.

Decemberkompromissen följdes så småningom upp lagstiftningsvägen för övriga grupper på arbetsmarknaden, främst tjänstemannagrupperna, genom förbudet mot föreningsrättskränkande avsked i *lagen 1936 om förenings- och förhandlingsrätt*. Avskedanden i strid med lagen var ogiltiga.

Också förbudet mot avskedande av skyddsombud i *1949 års arbetarskyddslag* kan förstås utifrån intresset att skydda den fackliga verksamheten, samt naturligtvis som ett led i interventionen på arbetsmiljöområdet.

Andra punktingripanden av lagstiftaren under perioden före 1950 kan även de i första hand ses som initierade av andra konflikter än den centrala konflikten mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov.

I *lagen 1939 om förbud mot arbetstagaresh avskedande i anledning av trolöshet, äktenskap* m m förbjöds arbetsgivare att säga upp arbetstagarer med minst två års anställningstid av den anledningen att de trolöshet sig, ingick äktenskap, blev havande eller födde barn. Härvid var det intresset att hejda den pågående nativitetsminskningen, på längre sikt även det ett produktionsintresse, som spelade huvudrollen. Med en i övrigt praktiskt taget fri uppsägningsrätt var lagen lätt att kringgå där praktiska skäl talade emot fortsatt anställning. Det kan rent av ifrågasättas om det i sådana fall var fråga om ett kringgående. Uttalanden i förarbetena tyder på att

lagen endast var avsedd att tillämpas där det inte fanns några sakliga skäl att avbryta anställningen. Den intervention i ekonomins lagar som följde av lagstiftningen kan således antas ha varit tämligen obetydlig. Tyngdpunkten låg i stället på lagens ideologiska funktion.

Beträffande den s k *värnpliktsledighetslagen*, som också tillkom 1939, är det lätt att se att det bakom lagstiftningen, vid sidan av den enskilde arbetstagarens intresse av social trygghet, fanns ett gemensamt samhälleligt intresse av att tillgodose rekryteringen till försvaret i socialt acceptabla former. Rekryteringen till försvaret skulle naturligtvis ha kunnat genomföras tvångsvis, men det kan antas att viljan att försvara samhället ökar om fullgörandet av tjänsten inte samtidigt medför social katastrof. Åtminstone dämpas de sociala motsättningarna genom en sådan reglering. Lagen var för övrigt ingen nyhet, liknande lagstiftning hade funnits sedan gammalt. Men naturligtvis kunde den innebära en styrning av det enskilda företagets handlande, som stod i strid med mera omedelbara ekonomiska intressen. Detta framgår av de synpunkter som arbetsdomstolens ordförande och socialstyrelsen framförde vid remissförfarandet. Synar man lagen närmare framgår dock att interventionen har tydliga svaga punkter. Där framhålls exempelvis uttryckligen att tidsbegränsad anställning kan relateras till just längre värnpliktstjänstgöring. Lagstiftaren pekar således själv direkt i lagen ut ett lämpligt "kryphål". Sanktionen för lagbrott är vidare inte åtgärdens ogiltighet utan skadestånd.

Sammanfattningsvis kan om dessa punktförbud sägas, att även om de begränsade arbetsgivarnas frihet att fritt avskeda arbetare, så var de i första hand initierade av andra samhällsintressen än intresset av att dämpa arbetstagarnas krav på anställningsskydd i allmänhet. Inte heller utgjorde dessa punktförbud några mer kännbara ingrepp i ekonomins rörelselagar.

Motsättningen på det individuella planet mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov kom dock till mer direkt uttryck redan under den behandlade perioden. Den återspeglas exempelvis i det socialdemokratiskt stödda *förslaget till lag om driftsnämnder* från 1923. Detta förslag innebar otvetydigt ett mera direkt angrepp på centrala ekonomiska intressen. Avsikten med förslaget var att genom lagstadgat arbetstagarinflytande på beslutsprocessen, via yttrande av s k driftsnämnd och eventuell handläggning på förbunds nivå, skapa ett gehör för kraven på att uppsägningar skulle vara sakligt motiverade och att viss turordning i arbetsbristsituationer skulle iakttas. Förslaget innebar dock inte — frånsett förbudet att avskeda ledamot av driftsnämnden om ej tvingande skäl

förelåg — något formellt angrepp på arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Orättmätiga avskedanden kunde inte medföra några rättsliga sanktioner mot arbetsgivaren och dennes fria uppsägningsrätt lämnades således rättsligt obeskuren. Den diskussion och offentlighet som det föreskrivna förfarandet skulle medföra var de påtryckningsmedel lagen tillhandahöll. Ambitionen att verkligen styra arbetsgivarnas handlingsätt i strid med ekonomiska intressen kan inte ha varit hög. En lagstiftning med detta innehåll skulle emellertid, om den kommit till stånd, ha kunnat dämpa motsättningarna mellan näringsliv och arbetare samtidigt som den ju också hade lotsat in problemen i banor som i viss mening motsvarade produktionens krav; av regleringen framgår indirekt, att uppsägningar och permitteringar till följd av arbetsbrist inte var orättmätiga. Lagförslaget är ett tidigt exempel på hur rätten, där dess huvudfunktion är att dämpa motsättningar mellan grupper, förlorar sitt normativa innehåll och lämnar åt praxis att bestämma lösningen, som då kan anpassas till motsättningarnas tryck i det konkreta fallet.

Ett annat uttryck för den grundläggande konflikten på anställningsskyddets område var *1935 års förslag till reglering av anställningsavtalet*. Enligt förslaget skulle anställningsformen alltså vara valfri och förslaget innehöll inga egentliga angrepp på den fria uppsägningsrätten. Däremot innehöll det tvingande bestämmelser om iakttagande av uppsägningstid vid brytandet av tillsvidareanställningar.

Varken 1923 eller 1935 års lagförslag ledde till lagstiftning. De sociala konflikterna på anställningsskyddets område var ännu inte så starka att de motiverade en generell intervention. 1932 sammanfattade den nyligen inrättade arbetsdomstolen rättsläget på anställningsskyddets område i den uppmärksammade domen *AD 1932:100*. Domen visar, att synen på anställningsavtalet inom den juridiska praktiken var densamma som under slutet av artonhundratalet.¹ Anställningens bestånd var helt beroende av vad parterna avtalat, och i brist på avtalade begränsningar kunde bägge parter säga upp avtalet till omedelbart upphörande utan angivande av skäl.

Industrins starka expansion under perioden — under tjugotalet steg

1 Enligt Bruun, Kollektivavtal och rättsideologi, skulle det vara typiskt för rättstillämpningen att värderingarna där släpar efter dem som gör sig gällande inom såväl lagstiftningen som samhällsutvecklingen i stort — se särskilt avsnittet 8.2 med not 12.

BNP med i genomsnitt 5 % per år — och stabiliserandet av produktionsförhållandena hade lett till att lönearbetet undan för undan stärkt sina positioner som produktionsform, fördelningsnyckel, social ordning och samhällsideologi. Lönearbetets sociala betydelse för arbetstagarna hade ökat. Med ökad konkurrens och ökad tillväxt följde också specialisering och strukturomvandlingar, vilket ledde till ökade motsättningar på anställningsskyddets område. Enskilda arbetstagares sociala intressen kan antas ha blivit kränkta i växande utsträckning. Ser man till samhället som helhet var emellertid tillväxten i ekonomin god och sysselsättningen på makronivå inte hotad. Att de sociala motsättningarna likväl inte blev större förklaras av att de ökade kraven på anställningsskydd redan vunnit gehör avtalsvägen inom stora delar av arbetsmarknaden, främst genom regler om iakttagande av uppsägningstid men även så att skäl normalt angavs vid uppsägning. På många avtalsområden förekom även mer långtgående regler om förbud mot ogrundade uppsägningar, regler om turordning m m. I *Saltsjöbadsavtalet 1938* mellan LO och SAF lyckades man få arbetsgivarna att åtminstone något rubba principen om den fria avskedanderätten. Avtalet byggde i princip på modellen från 1923 och innebar alltså inte någon formell rättslig begränsning av den fria uppsägningsrätten, utan tvister om uppsägning och turordning skulle handläggas av arbetsmarknadsnämnden, vars utslag hade formen av en rekommendation till parterna. *Saltsjöbadsavtalet* var en privaträttslig reglering, om än av stor räckvidd. Det gällde endast mellan parterna själva och kunde när som helst sägas upp för omreglering. 1944 gjordes försök från högern att via förenings- och förhandlingsrättslagen införa möjlighet till prövning i skiljenämnd av förment orättmätiga avskedanden, dock utan att den fria uppsägningsrätten formellt begränsades. Sanktionen bestod i offentliggörandet av nämndens utslag. Kraven på en dylik reglering av orättmätiga uppsägningar kunde dock inte tillgodoses inom det befintliga juridiska systemet. Endast rättstvister, dvs tvister om reglering av sakfrågor i lag eller avtal, kunde prövas på offentligrättslig väg. Motionärernas förslag krävde en formell begränsning av den grundläggande materiella regeln om arbetsgivarens fria uppsägningsrätt. Incitament till en så långtgående statlig intervention i näringslivets förhållanden förelåg helt enkelt inte.

Efter andra världskriget hade industrin definitivt övertagit jordbrukets roll som viktigaste näringsgren och gav större bidrag till nationalprodukten och sysselsättningen än någon annan näringsgren. Åren 1951 till 1958 kännetecknades av en jämn men måttlig tillväxt i industriproduktionen,

medan åren 1958 till 1965 medförde en kraftig tillväxt. Åren 1960—1965 har kallats rekordåren och innebar en snabbare tillväxtökning i produktionen än under någon annan period sedan industrialismens genombrott. Industriproduktionens tillväxt motsvarades dock inte av någon lika stor ökning i sysselsättningen inom industrin. I synnerhet den kraftiga expansionen efter 1958 skedde genom produktivitetshöjningar till följd av omfattande strukturomvandling och utnyttjandet av stordriftsfördelar. Det var framförallt tjänstesektorn som stod för den ständiga ökningen av sysselsättningen som ägde rum under perioden. Denna ekonomiska utveckling med en stundtals hårdhänt strukturrationalisering kan antas ha lett till ökade krav på trygghet i anställningen från arbetstagarsidan. Samtidigt var tillväxten inom produktionen god och efterfrågan på arbetskraft hög, varför det kan antas ha funnits en viss beredvillighet att tillgodose arbetstagarsidans krav avtalsvägen så länge dessa inte på något allvarligt sätt stred mot produktionens behov. Produktionens behov var framförallt en rörlig arbetskraft som kunde flyttas från en del av arbetsmarknaden till en annan. Dessa behov tillgodosågs väsentligen genom det inom anställningsskyddsregleringen grundläggande synsättet att arbetsbrist alltid är grund för uppsägning och av att uppsägningstiderna — åtminstone inom industrin — alltfjämt var jämförelsevis korta. Krav på skydd mot orättmätiga uppsägningar på personlig grund och på iakttagande av turordning, som inte sträckte sig längre än till att arbetsgivaren av två i övrigt likvärdiga arbetstagare skulle behålla den som hade störst behov av socialt skydd, hotade inte produktionens intressen i verklig mening. 1964 genomfördes ändringar i Saltsjöbadsavtalet, varigenom kravet på saklig grund kom att bli en bindande inskränkning i arbetsgivarens fria uppsägningsrätt, sanktionerad med skadestånd. Avtalet följdes av liknande överenskommelser på andra delar av arbetsmarknaden. I och med att konflikten avtalsvägen fick en acceptabel lösning för stora delar av arbetsmarknaden fanns inte heller nu någon grund för intervenerande lagstiftning. Endast på ett område ingrep lagstiftaren. I statstjänstemannalagen 1965 intogs bestämmelser som kan jämföras med krav på saklig grund för uppsägning beträffande tjänstemän i statligt reglerade anställningar. Detta hade sin särskilda bakgrund i att frågor om anställningens upphörande inom denna sektor av arbetsmarknaden föll utanför det avtalsbara området.

Efter 1965 förändrades den ekonomiska bilden. Industrins stora expansionsperiod syntes vara över, produktionen ökade långsammare för att under sjuttioalet stagnera, under vissa år rentav minska. Tjänstesektorn

fortsatte visserligen att öka ännu några år. Men även här har sysselsättningen nu stagnerat. Trots den fortsatta ökningen i den totala sysselsättningen under huvudparten av perioden efter 1965 har man inte kunnat dölja den tilltagande utslagningen av arbetskraft på arbetsmarknaden. Den enorma produktivitetsökningen samtidigt med den begynnande stagnationen tydde på att hela arbetskraften inte behövdes i produktionen och att utrymmet för välförbättring och expansion av den offentliga sektorn antagligen inte var oändligt. Kvinnornas ökade inträde på arbetsmarknaden hade ytterligare bidragit till att tydliggöra den utslagning av svaga grupper som den tekniska utvecklingen lett till. Under den fördjupade ekonomiska krisen under sjuttioalets sista år och början av åttiotalet kom arbetslösheten att gripa vidare omkring sig i samhället. Även om den ekonomiska konjunkturen nu ser ljusare ut för svenskt vidkommande, tyder mycket på att den fulla sysselsättningen i längden inte kommer att kunna upprätthållas på naturlig väg. Det kan sägas vara en inneboende tendens i det kapitalistiska produktionssättet att lönearbetet med den fortgående produktivitetsökningen kommer att minska. Den arbetssparande tekniken kommer ikapp och går förbi konsumtionen av industriprodukter.

Dessa förhållanden medförde att konflikten på anställningsskyddets område fick en delvis ny karaktär.

De sociala konflikter som härrör direkt från motsättningen mellan produktionsintressena och arbetstagarnas sociala behov på det individuella planet kvarstod givetvis. Tilltagande svårigheter på arbetsmarknaden ledde till att dessa konflikter ökade i antal och fördjupades. Med ökad materiell standard ökar också kraven på hänsyn till andra värden än de materiella.

Produktionsutvecklingen har emellertid också drivit fram en konflikt mellan produktionens intressen och den sociala ordning i samhället som lönearbetarstrukturen står för. Detta hänger samman med att produktionen i vår samhällsform huvudsakligen äger rum i privatiserade former. Detta kan låta egendomligt med tanke på den offentliga sektorns stora betydelse i samhällsekonomin. Även om denna verksamhet egentligen inte bygger på samma grundläggande motsättning som industriproduktionen, är den emellertid, som en följd av produktionssättets dominans, organiserad efter samma mönster som industrin. Den offentliga verksamheten är uppdelad i fristående enheter med sina ansvarsområden, budgetramar osv, inom vilka de grundläggande idéerna om ekonomisk effektivitet gör sig gällande. Konflikter uppstår därför att det som gagnar den rådande

strukturen på längre sikt inte alltid ter sig rationellt för en enskild arbetsgivare, t ex ett landsting, som driver sin verksamhet i enlighet med grundläggande ekonomiska principer. Det säregna med denna konflikt är att den inte är ett uttryck för en målkonflikt mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov, utan mellan produktionsordningens omedelbara och mer långsiktiga intressen. Ett sådant långsiktigt intresse för produktionen är nämligen att upprätthålla lönearbetsstrukturen som produktionsform och social ordning. Att lönearbete är nödvändigt för att upprätthålla produktionen i nuvarande former säger sig självt. Det är emellertid också i produktionens intresse att upprätthålla lönearbetet som social ordning. Härigenom disciplineras arbetskraften, man förhindrar socialt kaos samtidigt som lönearbetets positiva laddning medverkar till att knyta den goda arbetskraften till produktionen.

Utvecklingen efter 1965 kan sägas innebära att lönearbetet som överordnad samhällelig ideologi är hotad. Produktionen kan visserligen via det allmänna ännu så länge försörja alla på en i relation till många andra länder tveklöst hög nivå. Det förhållandet att allt större befolkningsgrupper tvingats in i samhälleligt omhändertagande kan emellertid medföra att samhällsstrukturen avslöjas som irrationell. Såväl de samlade kostnaderna för detta omhändertagande som själva lönearbetsstrukturen framstår för allt större medborgargrupper, inte bara friställda arbetstagare, som groteska. Verkligheten skär sig med de värderingar som hittills varit rådande i samhället. En grundläggande värdering är nämligen att människan skall arbeta och göra rätt för sig samtidigt som arbetet är vägen till självförverkligande. När sysselsättningen inte kan upprätthållas ställs stora grupper arbetstagare utan möjlighet att, trots god vilja, uppfylla de krav samhället och den förhärskande samhällsideologin ställer på dem. När samhället likväl vidhåller lönearbetsstrukturen som fördelningsnyckel, dels genom socialförsäkringssystemets grundläggande konstruktion och tillämpning, dels genom alltmer artificiella sysselsättningsskapande åtgärder, framträder strukturens samhälleliga kontrollfunktion allt starkare. Att producera för sina behov är nödvändigt i alla samhällsformer och att små barn, sjuka och gamla inte behöver arbeta ingår sedan länge i vår föreställningsvärld. Att för sin utkomst tvingas utföra arbete som inte behövs är däremot förnedrande, att kallas "handikappad" för att man inte motsvarar den tekniska utvecklingens alla krav är både förnedrande och absurt.

Det får anses vara ett viktigt led i statens reproducerande funktion att till

snart sagt varje pris dölja denna tilltagande irrationalitet i systemet och motverka dess negativa konsekvenser. Annars kan den gemensamma samhällseliga ideologin och samhällsordningen inte upprätthållas. Ju större de praktiska sysselsättningsproblemen är, desto mindre är sannolikheten att man skall lyckas med denna uppgift enbart genom attitydpåverkande åtgärder. En väg kan då vara att genom intervenerande lagstiftning tvinga de enskilda producenterna att direkt bära en del av de sociala omkostnaderna. Härigenom undviker man att sakernas tillstånd klart och tydligt kan avläsas i samhällsbudgeten, undersysselsättningen döljs i andra och mindre förnedrande former än arbetslöshet. En annan väg är att försöka motverka de negativa konsekvenser för arbetskraftsförsörjningen som legitimitetskrisen kan medföra genom att införa regler som motiverar arbetstarna att stanna kvar i sina anställningar.

Sådana försök att dölja systemets negativa effekter kan emellertid inte förväntas medföra någon radikal lösning av problemen så länge de underliggande produktionsvillkoren är desamma. Om en fortgående sysselsättningsminskning är en oundviklig följd av systemet, kan försök att dölja detta inte bli annat än förhållningsåtgärder. Klart är vidare, att det i princip helt saknas ekonomiska incitament för det enskilda företaget att bära de sociala kostnaderna för arbetskraft man inte vill ha, vare sig orsaken är att arbetskraften ifråga är övertalig eller ineffektiv. En lagstiftning med sådant innehåll måste således kunna kontrolleras effektivt för att få någon genomslagskraft. Eftersom lagstiftningens uppgift ytterst är att upprätthålla strukturen kan den inte heller vara så effektiv att den hindrar de grundläggande ekonomiska mekanismerna att verka — den måste innehålla de "kryphål" som krävs för att strukturen skall kunna fortleva. Man kan därför räkna med att ekonomin svarar på intervenerande lagstiftning genom att söka sig nya vägar. Detta föder i sin tur krav på nya lagstiftningsåtgärder i syfte att motverka eller skyla över motsättningarna, interventionen förstärker och förtätar konflikterna.

Äldrelagstiftningen kom 1971 som ett svar på de samhällskonflikter den berörda produktionsutvecklingen gav upphov till. Bakgrunden var framförallt att de äldre arbetstagarnas utsatta position på arbetsmarknaden blivit alltmer akut omkring 1970, och trots att Åmankommittén tillsatts 1969 med uppgift att utreda framförallt denna fråga, blev det tydligen politiskt nödvändigt med en snabbare — om än provisorisk — lösning än vad kommittén kunde tillhandahålla.

Äldrelagens deklarerade målsättning var att genom att angripa alltför

utmanande konsekvenser av ett snävt företagsekonomiskt effektivitets- och lönsamhetstänkande skapa sysselsättning och trygghet för äldre arbetstagare på den ordinarie arbetsmarknaden. Man ville att arbetsgivarna skulle ta på sig en del av det sociala ansvar som annars samhället måste bära. Lagens uttalade syfte var således att i strid med de grundläggande ekonomiska mekanismerna tvinga företagen att ta sociala hänsyn.

Ser man närmare på äldrelagens innehåll är det uppenbart, att lagen inte gav något mer heltäckande anställningsskydd. Skyddet bestod huvudsakligen i en ekonomiskt tryggad uppsägningstid av viss längd och företrädesrätt till återanställning hos arbetsgivaren under en kortare tid efter anställningens upphörande. Det är tveksamt om lagen överhuvud innefattade något skydd mot uppsägning av personliga skäl och vid uppsägning p g a arbetsbrist fanns inga regler om turordning.

Lagen kan antas ha haft en viss styrningseffekt när det gällde att skydda äldre arbetstagare i deras bestående anställningar. Tillfälliga variationer i produktionen kunde inte längre mötas med uppsägning av äldre arbetstagare eftersom uppsägningstiden måste iakttas. Uppsägning av personliga skäl försvårades av att nyanställning av andra arbetstagare sedan inte kunde ske p g a de äldres företrädesrätt. I den mån den fortgående strukturaliseringen i näringslivet medförde behov av permanenta friställningar innebar dock lagen inget skydd för de äldre, och ett sätt att undgå lagens effekter var naturligtvis att undvika nyanställningar av äldre arbetstagare överhuvud. Lagstiftarens vapen var här den samtidigt antagna främjandelagen. Det var framförallt mot denna som näringslivet och den politiska oppositionen riktade sin eld under riksdagsbehandlingen. Effekterna av de enligt kritikernas uppfattning alltför långtgående sanktionsmöjligheter lagen erbjöd var dock beroende av hur de tillämpades. Främjandelagen är en utpräglad ramlag. Utvecklingen efter lagens tillkomst har visat att denna fundamentala del i det lagstiftade anställningsskyddet närmast är att betrakta som en Potemkinkuliss. Lagen är ett tydligt exempel på hur en alltför "väsensfrämmande" intervention inte får någon genomslagskraft.

Äldrelagstiftningen kan antas ha inneburit ett stundtals kännbart ingrepp i ekonomin, vartill kom lagens ideologiska effekter. Äldre arbetstagare kunde nu åtminstone inte längre stampas ut ur företagen hur som helst. Detta kan antas ha haft positiva effekter för såväl dämpandet av konflikterna mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov som den legitimitetskris som hotade samhällsideologin. Samtidigt är det tydligt att lagen inte i grunden löste problemet med de äldres syssel-

sättning. Problemen tog sig i stället delvis nya uttryck. Den fortsatta utstampningen lotsades genom lagstiftningen in i mera acceptabla banor än arbetslöshet. — Förtidspensionering ökade mycket starkt under de följande åren och möjlighet till s k delpension infördes så småningom. Även arbetsgivarna komprimerades med olika arbetsmarknadspolitiska medel.

Vid tillkomsten av 1974 års *anställningsskyddslag* hade kategoriseringen av arbetsmarknaden fortgått trots åldrelagarna, och även andra grupper av arbetstagare än de äldre var i farozonen. Man kan säga att systemets legitimitetskris hade fördjupats.

Nu gjordes lagstiftningen effektivare. Anställningsskyddslagen skulle vara en definitiv lösning. Den deklarerade målsättningen var att ge alla arbetstagare ett tillfredsställande anställningsskydd men också att även fortsättningsvis särskilt värna om den äldre arbetskraften.

Lagen innehöll regler som kan antas ha inneburit vissa hinder för arbetskraftens rörlighet. Reglerna om iakttagande av uppsägningstid och permitteringslön hindrade arbetsgivarna från att svara på tillfälliga variationer i efterfrågan med friställningar. Reglerna om att arbetstagarna vid arbetsbrist skulle sägas upp i viss ordning där de äldre särskilt skyddas, stred mot ekonomiska intressen av att i krissituationer behålla den mest effektiva och dugliga arbetskraften. Begränsningarna i rätten att säga upp arbetstagare av personliga skäl stod också i strid med dessa intressen.

Sedda i relation till de bakomliggande motsättningar som initierade lagstiftningen innebar anställningsskyddslagen vissa hämningar för ekonomins funktionssätt som torde ha medfört att en del av sysselsättningsproblemet kom att döljas i en viss överkapacitet på personal inom företagen. Härigenom motverkade den det hot mot systemets legitimitet som sysselsättningskrisen medförde. Förstärkning av anställningstryggheten i bestående anställningar medför också att produktionen får ett ökat intresse av andra, mindre förpliktande anställningsformer. Fler anställda i mindre förpliktande former bidrar till att motverka legitimitetskrisen genom att arbetslösheten därigenom sprids på ett större antal personer, vilket gör problemen svårare att identifiera och iakttä, samtidigt som fler individer kan identifiera sig med lönearbetet. Samtidigt har regler som premierar långa anställningar hos en och samma arbetsgivare en tendens att knyta arbetskraften hårdare till företagen. I den mån reglerna verkligen hindrar arbetsgivarna från att plötsligt eller godtyckligt göra sig av med arbetskraften tillgodser de givetvis också arbetstagarnas sociala intressen i anställningsskyddskonflikten.

De rörelselagar inom ekonomin som lagstiftningen var avsedd att påverka var av central strategisk betydelse för ekonomins verkningsätt. Det finns därför mot bakgrund av mina teoretiska utgångspunkter anledning att räkna med att lagstiftningen i själva verket endast medförde en begränsad intervention i ekonomin. Lagen var redan till sitt innehåll och ändamål en uttalad kompromiss; arbetsgivarna skulle tvingas att ta sociala hänsyn men i en utsträckning som inte stod i strid med produktionens grundläggande ekonomiska intressen. Bland de regler som tillgodoser produktionens mer omedelbara intressen av en rörlig arbetskraft märks främst att arbetsbrist enligt lagen var saklig grund för att bryta anställningen och att de skyddande reglerna väsentligen förbehållits vissa anställda, arbetstagare med tillsvidareanställningar. Möjligheterna till tidsbegränsade anställningar, där krav på saklig grund, uppsägningstid, turordning etc inte gällde, gav nödvändigt spelrum för ekonomins behov. Det är uppenbart att lagstiftningen inte i någon djupare mening förmått lösa de problem för enskilda arbetstagare och det hot mot samhällsstrukturen som marknadslagarna och den fortgående produktivitetsutvecklingen medförde.

Anställningsskyddslagen har emellertid, jämsides med sina begränsade handlingsstyrande effekter, en viktig ideologisk funktion. Genom att det hot mot samhällsordningen som följde med sysselsättningsminskningen och den ökade utslagningen i teknikens spår omformulerades till problem om trygghet i anställningen, kanaliserades konflikten i banor konforma med lönearbetsstrukturen. Detta understryks av den supplerande främjandelagen, som bygger på föreställningen att arbete är det hägrande målet för äldre, arbetshandikappade och socialt utslagna, trots att oddsen för en plats i produktionen är nästintill obefintliga. Terminologin och utformningen av anställningsskyddslagen stärker i sig föreställningen att lagen är ett skydd för arbetstagarna. I de delar lagen tillgodoser produktionens grundläggande behov, förstärker den samtidigt acceptansen för dessa företeelser, och de uppfattas som rättmätiga och odiskutabla. Viktigast här är att arbetsbrist enligt lagen är "saklig" grund för uppsägning, en föreställning som naturligtvis är särskilt viktig att inpränta när den totala sysselsättningen hotas. Lagens ideologiska funktion understryks av att man inte direkt i lagen kan utläsa denna praktiskt sett mycket viktiga begränsning. Begränsningen framgår endast indirekt och av uttalanden i förarbetena. "Arbetsbrist" står inte heller enbart för situationer där det av tvingande ekonomiska skäl är nödvändigt att lägga ner produktionen, utan även för omläggningar som rentav kan innebära en utökning av arbetsti-

den. Saklig-grund-regeln ger vidare arbetstagare i gemen det intrycket att det råder ett heltäckande anställningsskydd trots att de praktiskt viktiga arbetsbristfallen inte omfattas. Denna föreställning har kommit att förstärkas av den stränga praxis som utvecklats i anknytning till uppsägnings- av personliga skäl. Kraven är nämligen så höga att man bibringas den föreställningen att de arbetstagare som blir uppsagda av denna anledning har sig själva att skylla. Detta kan antas påverka attityderna till sysselsättningsproblemen i en för samhällsordningen positiv riktning. Arbetslöshet uppfattas åtminstone delvis som adekvat — inte som ett uttryck för systemets absurditet.

Att anställningsskyddslagens främsta uppgift är att fungera som en konfliktdämpande kompromiss återspeglas i lagens form. Reglerna har visserligen i stort sett givits formen av pliktnormer. Ofta är innehållet i dessa pliktnormer emellertid på väsentliga punkter vagt och opreciserat. Det gäller exempelvis 7 § LAS, där ju "saklig grund" knappast har någon klar och entydig innebörd och dessutom kräver att man tar ställning till om det är "skäligt" med omplacering istället för uppsägning. På viktiga punkter fungerar reglerna vidare som ramlagstiftning. Såväl när det gäller uppsägningstid som turordning och användningen av olika tidsbegränsade anställningsformer — de regler som innefattar det starkaste hotet mot ekonomin — har lagstiftaren överlåtit åt parterna att genom kollektivavtal komma överens om en lämplig reglering i konkreta konflikter.

Ekonomin åren efter 1974 kännetecknades av en djupgående ekonomisk kris, som kan antas ha minskat förutsättningarna för företagen att bära de sociala kostnaderna för arbetskraft man inte behövde. Den fortgående produktivitetsutvecklingen ledde till att ännu fler arbetstagare blev överflödiga. Den intervention 1974 års anställningsskyddslag innebar, kan samtidigt antas ha förstärkt och förtätat konflikterna på anställningsskyddets område. Även om den rättsliga interventionen inte var så djupgående kan lagen även hos arbetsgivarsidan ha haft en ideologisk "överskottseffekt", så att man tvekat att handla mot lagens uttalade värderingar, även när detta varit rättsligt möjligt. Mot bakgrund av detta är det naturligt att det framförallt var missnöjet på arbetsgivarsidan som ökade efter 1974. Det politiska läget efter 1976 kan ha bidragit till att produktionskrav artikulerades så hårt och att lagstiftaren var så lyhörd för dem.

1982 års anställningsskyddslag innebar en väsentligt utökad rätt att använda tidsbegränsade anställningsformer. Relaterade till de bakomliggande motsättningarna på anställningsskyddets område innebar dessa regler

framförallt betydligt ökade möjligheter för produktionen att tillgodose sina omedelbara intressen av en rörlig arbetskraft och — via provanställning — även av en effektiv sådan. En mindre kostsam anställningsskyddspolitik kan också leda till flera anställningar och därmed dölja det besvärande sysselsättningsläget. Detta skulle ha gynnsamma effekter på den samhällseliga legitimitetskrisen.

Denna funktion hos regleringen kan förklara varför socialdemokraterna — trots sina löften vid riksdagsbehandlingen av 1982 års lag — inte sedan de kommit i regeringsställning gjort några föranstaltningar om att ändra anställningsformsregleringen. Den socialdemokratiska lagstiftarens sätt att ställa allt större grupper av framförallt ungdomar utanför anställningsskyddets tillämpningsområde bekräftar i stället antagandet att sysselsättningen nu gagnas bäst av att man minskar på anställningsskyddet. Den understryker att det är upprätthållandet av lönearbetsstrukturen som är huvudintresset och att sysselsättningsutvecklingen nu tycks ha sprungit ifrån anställningsskyddspolitik. Praktik för ungdomar i nära anslutning till skolväsendet är en form av konstlad sysselsättning och kontroll som någorlunda smärtfritt kan införlivas med rådande värderingar.

I längden kan inte motsättningarna mellan den fortgående produktivtetsutvecklingen och idén om den fulla sysselsättningen döljas genom att den intervenerande anställningsskyddslagstiftningen förstärks. Lika litet kan den grundläggande motsättningen mellan produktionsordningens drivkrafter och arbetstagarnas sociala behov lösas på detta sätt. En ordning där arbetsgivaren åläggs en alltför långtgående vårdnadsplikt tillgodoser inte de grundläggande kraven på ekonomisk rationalitet. Full sysselsättning och trygghet i anställningen behövs emellertid bara i en föreställningsvärld där lönearbetet är den enda anständiga levnadsmodellen och nyckeln till fördelning av samhällets resurser. Behovet av att byta världsbild tränger sig på oss.

5.2 Reglerna om anställningsform

En analys av anställningsformsregleringen, dess tillämpning och användning ger vid handen att *det handlingsstyrande innehållet* är sådant att den *både förhindrar och stimulerar anställning i otrygga anställningsformer*. Detta kan förefalla motsägelsefullt men skall förstås så att lagen försvårar mer permanent anställning i otrygga former samtidigt som den lämnar en i det närmaste obegränsad rätt till tidsbegränsade anställningar som sådana.

Regleringen förhindrar således otrygga anställningsförhållanden genom att regler och regeltillämpning utformats på ett sådant sätt att de *försvårar för arbetsgivaren att ha en och samma arbetstagare mer permanent anställd* utan att erbjuda de fördelar som en tillsvidareanställning innebär. — Tidsbegränsad anställning p g a arbetets särskilda beskaffenhet skall enligt arbetsdomstolens praxis avse arbetsuppgifter som från början är tidsbegränsade på något sätt. Ju längre den beräknade tidsrymden är desto större anledning anses normalt föreligga för att anställa arbetstagaren tills vidare. — Enligt 5 § 3 p LAS tillåts anställning för tillfällig arbetsanhopning av en och samma arbetstagare under högst sex månader under en tvåårsperiod. Vill man ge arbetstagaren ytterligare arbete därefter måste detta ske inom ramen för någon annan anställningsform än arbetstoppsanställning. — Också vid provanställning är den uppställda tidsbegränsningen knuten till den enskilde arbetstagaren. Provanställning får avtalas för en tid av högst sex månader och kan normalt inte upprepas. — De särskilda skyddsregler som knutits till tidsbegränsade anställningar medför vidare, att där en tidsbegränsad anställning trots de tidigare nämnda reglerna pågått under en längre tid, i normalfallet mer än ett år, minskar skillnaderna i förhållande till tillsvidareanställning. Arbetstagaren har rätt till underrättelse och besked sammanlagt sex veckor före det att anställningen upphör — ett slags uppsägningstid. Arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning på samma villkor som den tillsvidareanställd. Dessa regler antas indirekt leda till att krav liknande dem på saklig grund gäller när arbetsgivaren vill bryta anställningen p g a personliga skäl. Dessa regler innebär i sig att anställningstryggheten ökar ju längre en anställning varar, oberoende av anställningsform.

Anställningsformsregleringen stimulerar till otrygga anställningsförhållanden genom det spänningsförhållande som uppstår mellan de intervenserande reglerna om skydd för arbetstagare i mer permanenta anställ-

ningsförhållanden och den allmänna räckvidden av de regler som tillåter tidsbegränsade anställningar. Sammantaget innebär anställningsformsregleringen *knappast någon begränsning i arbetsgivarens rätt att använda tidsbegränsade anställningar som sådana*. Den katalog över situationer i vilka tidsbegränsade anställningar är tillåtna enligt anställningsskyddslagen, täcker snart sagt alla tänkbara kortsiktiga behov av en rörlig arbetskraft inom produktionen. Ytterligare möjligheter tillkommer genom specialreglering i författningar på annat håll, särskilt på den offentliga sektorn, och i kollektivavtal. De tidsbegränsade anställningarna får utformas på ett sådant sätt att arbetskraften blir mycket rörlig, t ex genom att anställningstiden relateras till någon yttre händelse såsom arbetsbrist i den ena eller andra formen. Till sitt innehåll motsvarar de tidsbegränsade anställningarna många gånger det fria anställningsavtalet i dess ursprungliga nakna form. De tillåtande reglerna i anställningsskyddslagen har utformats som en rad särregler för olika situationer.

I synnerhet på de för ekonomin mest strategiska områdena är de rekvisit som uppställs för tillåtligheten vaga eller i det närmaste okontrollerbara. — Vid tillämpningen av 5 § 1 p LAS uppstår oklarhet när man skall ta ställning till vad som gör ett arbete *särskilt* i den meningen att det kan anses föranleda tidsbegränsad anställning. I lagförarbetena har man klart angivit att vissa företeelser, anställning i typiska säsongbranscher och objektsanställning inom nybyggnads- och anläggningsbranschen, är särskilda i den mening som krävs. Frågan har inte ställts på sin spets i rättstillämpningen, men av arbetsdomstolens praxis framgår indirekt att denna bedömning på de berörda områdena accepteras, trots att den knappast skulle hålla för det slag av överväganden som kännetecknar tillämpningen av 5 § 1 p LAS på mindre strategiska områden. — Beträffande vikariatsanställning har man i praxis utgått från hur vikariat allmänt uppfattats på arbetsmarknaden. Vikarie är den som ersätter en frånvarande arbetstagarare eller innehar en tillfälligt vakant befattning i avvaktan på att tjänsten slutligt tillsätts. Anställningen skall i det konkreta fallet redan vid anställningens ingående ha knutits till viss frånvarande arbetstagarare eller viss befattning och anställningens innehåll skall på ett riktigt sätt återspegla detta förhållande. Genom att man i praxis accepterat omorganisation av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen, överlappning i tjänstgöring mellan vikarien och den ordinarie arbetstagararen och andra modifikationer av de centrala rekvisiten förringas rekvisitens begränsande funktioner och försvåras kontrollen av vikariatsanställningarna. Användningen av vikariat är vida-

re beroende av hur arbetsgivaren väljer att organisera sin verksamhet och ligger därmed väsentligen utanför lagstiftarens och de rättstillämpande myndigheternas kontroll. — Tidsregeln i 5 § 4 p LAS innefattar inte någon som helst begränsning i arbetsgivarens möjlighet att använda anställning för tillfällig arbetsanhopning så länge han inte i strid med tidsregeln sysselsätter en och samma arbetstagare. Han kan ha ett stort antal arbetstagare anställda för tillfällig arbetsanhopning samtidigt eller låta en arbetstagare avlösa en annan. Den enda begränsning som gäller för arbetsgivaren ligger istället i kravet på att arbetsanhopningen skall vara att betrakta som tillfällig. Enligt uttalanden i förarbetena är emellertid bedömningen av vad som skall anses utgöra en tillfällig arbetsanhopning i verksamheten i princip förbehållen arbetsgivaren. Endast i fall av mer uppenbara kringgåenden skulle en överprövning kunna ske, och då närmast genom LANs verksamhet enligt främjandelagen. — Beträffande provanställning slutligen krävs visserligen enligt förarbetena att ett verkligt prövobehov föreligger. Samtidigt framhålles emellertid att det ankommer på arbetsgivaren att avgöra om ett sådant prövobehov finns och att denna bedömning i princip inte skall kunna överprövas av domstol. Den enda begränsning som regeln uppställer ligger i sexmånadersfristen. 6 § innebär således en i stort sett okontrollerbar rätt till tidsbegränsad anställning upp till sex månader med en löpande "uppsägningstid" om två veckor. Begränsningen är knuten till den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren kan provanställa hur många arbetstagare som helst.

I vilken *relation* står då reglernas handlingsstyrande innehåll enligt denna beskrivning *till de grundläggande motsättningar* som initierat anställningsskyddslagstiftningen?

Den ena motsättningen var *konflikten mellan produktionens intressen av en effektiv och rörlig arbetskraft och arbetstagarnas sociala behov*. I den mån reglerna förhindrar permanent anställning av arbetstagare i otrygga anställningsformer fyller de en stödfunktion till de andra regler i lagen som intervenerar i ekonomin för att tillgodose arbetstagarnas behov av trygghet i anställningen. Dessa skyddsregler innebär bl a att arbetsgivarna har svårt att göra sig av med arbetskraft som av någon anledning, exempelvis ålder, sjukdom eller bristande utbildning, inte längre motsvarar produktionens krav på en effektiv arbetskraft. Regler om uppsägningstid och permitteringslön hämmar ekonomins möjligheter att bemöta tillfälliga variationer i produktionen med friställningar, dvs behovet av en på kort sikt rörlig arbetskraft. Denna intervention kommer i konflikt med

grundläggande ekonomiska intressen. De goda möjligheterna till tidsbegränsade anställningar i allmänhet fyller här en viktig funktion. De tillgodoser kortsiktiga arbetskraftsbehov i former som medger en mycket rörlig arbetskraft. Den tillåtna användningen av tidsbegränsade anställningsformer fungerar således som "ventiler" i anställningsskyddet och begränsar interventionens genomslagskraft i ekonomin. Regleringen av de tidsbegränsade anställningarna bär alltså i denna del på dubbla budskap och är i sig ett uttryck för en kompromiss mellan kraven på anställningstrygghet och intresset av en rörlig arbetskraft.

Den andra *motsättningen* är den mellan den enskilde arbetsgivarens intressen av en rationellt driven verksamhet och den samhälleliga legitimitetskris som uppstår i produktivitetsutvecklingens spår. I denna konflikt kan också de regler som försvårar mer permanent anställning i otrygga anställningsformer ha positiva effekter för produktionens långsiktiga behov. Produktionen behöver knyta den goda arbetskraften hårdare till sig när lönearbetet som social ordning och samhällsideologi hotas. Möjligheten till provanställning, liksom för övrigt till korttidsanställning överhuvud, bidrar till att det verkligen blir den goda arbetskraften som knyts till företagen i mer förpliktande former. I den mån dessa skyddsregler likväl upplevs som en besvärande intervention i ekonomin kan antas, att anställningsformsregleringen verkar så att en växande del av sysselsättningen styrs över i tidsbegränsade anställningsformer. Reglerna om när tidsbegränsad anställning är tillåten begränsar inte i egentlig mening anställning i sådana former. Samma funktion kan de särskilda skyddsregler som knutits till längre tidsbegränsade anställningar antas ha. För att undvika att bindningar uppstår bör arbetsgivaren byta arbetstagare ofta. Utfallet av den statistiska undersökningen stöder antagandet att anställningsskyddslagen endast motiverar tillsvidareanställning av sådan arbetskraft arbetsgivaren är angelägen om att behålla. Undersökningen visar att andelen tidsbegränsade anställningar är markant högre bland okvalificerade arbeterbjudanden än bland kvalificerade. Arbetsgivaren har normalt ingen anledning att särskilt binda en viss arbetstagare till sig, när fråga är om okvalificerade arbetsuppgifter. I nuvarande arbetsmarknadsläge behöver dessa arbetstagare inte heller särskilt lockas till arbetsplatserna.

Att möjlighet till tidsbegränsade anställningar kan verka sysselsättningsskapande bekräftas av att detta är det explicita ändamålet med flera av de i lagen uppräknade fallen för tidsbegränsad anställning. Det gäller t ex visstidsanställning av ungdomar under ferier, pensionärer och inför

värnpliktstjänstgöring. Det bestyrks även av att tidsbegränsad anställning är huvudprincipen inom arbetsmarknadspolitiken. Vid beredskapsarbeten, vars syften direkt är att skapa sysselsättning, har man satt i system att låta så många som möjligt under en begränsad tid komma i åtnjutande av det privilegium sysselsättning innebär.

Goda möjligheter till tidsbegränsad anställning leder således till att fler personer får sysselsättning, om än med lösare anknytning till arbetsmarknaden, och därmed till att arbetslösheten maskeras. Samtidigt torde sådana regler medföra att polariseringen av arbetsmarknaden påskyndas och de leder därför i själva verket till att de underliggande problemen accentueras. Interventionen förtätar och försvårar de underliggande konflikterna. I den mån reglerna leder till att sysselsättningen i ökad omfattning sker i kortare tidsbegränsade anställningar för många arbetstagare har den dock temporärt gynnsamma effekter när det gäller att dämpa den legitimitetskris som följer i produktionsutvecklingens spår. Regleringen av tidsbegränsade anställningsformer kan således antas fylla viktiga funktioner också som en intervention i motsättningen mellan produktionens kortsiktiga intressen och intresset av samhällsstrukturens upprätthållande på sikt.

Även om anställningsformsregleringens innehåll är väl relaterat till de bakomliggande interventionistiska intressena finns det, eftersom regleringen riktar sig mot vitala ekonomiska intressen, enligt de teoretiska utgångspunkterna anledning att förvänta sig att de handlingsstyrande effekterna *inte innebär några i egentlig mening avgörande ingrepp i ekonomins funktionssätt*. De bakomliggande konflikterna är strukturellt betingade och kan inte lösas. Lagstiftningens uppgift är att verka konfliktdämpande.

Detta förhållande framgår tydligt av den kompromiss reglernas innehåll utgör i förhållande till den grundläggande motsättningen mellan produktionens intressen och arbetstagarnas sociala behov. Den återspeglas också i regeltillämpningen och den faktiska användningen av de tidsbegränsade anställningsformerna sådan den framgår av den statistiska undersökningen.

Reglernas begränsade genomslagskraft visar sig följdriktigt, i synnerhet på strategiskt särskilt viktiga områden, där reglernas innehåll är sådant att användningen av tidsbegränsade anställningsformer väsentligen faller utanför de rättstillämpande myndigheternas kontroll. Rent tekniskt anknyter reglernas tillämpning här nära till *föreställningarna om arbetsgivarens fria verksamhets- och arbetsledningsrätt*. Dessa föreställningar, som

genomsyrar arbetsrätten, kan sägas vara juridikens uttryck för grundläggande strukturella normer som följer av produktionsformen, emanerar ur spelets idé. Bedömningar inom detta område kan antas vara så strategiskt viktiga i ekonomin att de inte effektivt kan styras via intervenerande normer.

Tillfällig arbetsanhopning avser en sådan strategisk användning av tidsbegränsade anställningsformer, och här har lagstiftaren överlämnat åt arbetsgivaren att själv bedöma om en situation där anställning är tillåten föreligger eller ej. Anställning för tillfällig arbetstopp eliminerar den intervenerande effekten av regleringen om uppsägningstid och permitteringslön. Bedömningen avser om det föreligger ett tillfälligt behov av arbetskraft i verksamheten, en bedömning som är nära knuten till företagsekonomiska överväganden och som inte kan överprövas av domstol. — Provanställning är också av stor strategisk vikt för ekonomin som ett sätt att undvika de intervenerande effekterna av förbudet att bryta en anställning av personliga skäl utan viss tyngd. Provanställning möjliggör en kontroll av arbetskraftens effektivitet i anställningens inledande skede utan att några mer långtgående förpliktelser uppstår för arbetsgivaren. Provanställningen kan brytas när som helst och av vilka skäl som helst. Enligt regeln skall ett prövbeförbehov föreligga, men det är arbetsgivaren som själv avgör om han behöver pröva arbetstagaren och denna bedömning kan endast i rena undantagsfall prövas av domstol i efterhand. Arbetsgivarens bedömning av om arbetstagaren uppfyller verksamhetens krav eller inte kan överhuvud inte överprövas. — Ett tredje område där rätten till tidsbegränsad anställning fått särskild räckvidd med hänvisning till arbetsgivarens fria verksamhets- och arbetsledningsrätt är vikariatet. Rätten för arbetsgivaren att avgöra i vad mån en vakans i verksamheten skall besättas och i vilka former detta skall ske är central. Inte ens där det är klarlagt att ett visst vikariebehov är permanent och att verksamheten utan olägenhet kan organiseras med tillsvidareanställda, har arbetsdomstolen ansett att anställningsskyddslagen ger utrymme för krav på arbetsgivaren att organisera verksamheten utan vikarier. Detta ger inte bara goda möjligheter att upprätthålla organisationsstrukturer där vikariat är vanligt förekommande, utan öppnar också en möjlighet att anordna mer permanent anställning av en viss arbetstagar i den tidsbegränsade anställningens form.

Vikariatsfallet kan också ses som ett exempel på att verksamheter som *traditionellt* bedrivits i tidsbegränsade anställningsformer även fortsättningsvis får organiseras på detta sätt. Andra exempel härpå är säsong- och

objektsanställningarna inom stora områden av arbetsmarknaden. Att tidsbegränsad anställning får förekomma på dessa områden är naturligtvis av mycket större strategisk betydelse för ekonomin än de situationer av undantagskaraktär som varit föremål för arbetsdomstolens i övrigt ganska stränga praxis i anknytning till 5 § 1 p LAS. Också i dessa fall innebär regeltillämpningen att arbetsgivaren under långa tider kan knyta arbetskraft till sig genom tidsbegränsade anställningar. Respekten för fast rotade organisationsformer på arbetsmarknaden bör naturligtvis även den ses som ett utslag av respekt för arbetsgivarnas verksamhets- och arbetsledningsrätt. Att styra dessa delar av arbetsmarknaden till andra organisationsformer skulle vara en alltför långtgående intervention.

Acceptansen av traditionella organisationsformer kan också förklaras av att den intervenerande lagstiftningens uppgift är konfliktdämpande. I de branscher där exempelvis objektsanställning av tradition använts sedan länge har denna anställningsform en utbredd acceptans även på arbetstagsidan, som delvis förklaras av att anställningsformen tillgodoser andra väsentliga arbetstagarintressen än trygghet i anställningen. Målkonflikten har här helt enkelt inte varit lika utpräglad som exempelvis beträffande de mer heterogena tjänstemannauppgifter som flertalet rättsfall enligt 5 § 1 p LAS har angått.

Att användningen av säsong-, objekts- och vikariatsanställning präglas av traditionella organisationsmönster inom olika branscher bekräftas av den statistiska undersökningen, där ju andelen arbetserbjudanden av typen annat tillfälligt arbete (exempelvis säsong- eller objektsanställning) var extremt hög inom jord- och skogsbruket (76 %) och mycket hög inom byggnadsindustrin (44 %) och livsmedelsbranschen (32 %), medan den inom industrin i allmänhet var låg (15 %). Andelen vikariat utgjorde endast 10 respektive 16 % av platserbjudandena inom byggnads- och tillverkningsindustrin mot 40—56 % av erbjudandena inom de av offentliga tjänster präglade sektorerna.

Också i andra hänseenden kan man iaktta egenskaper hos anställningsformsregleringen som förringar dess intervenerande funktioner. De skyddsregler som knutits till tidsbegränsad anställning har vissa "kryphål". Åtskilliga tidsbegränsade anställningar kan redan på grund av sin natur medföra att orsaken till anställningens upphörande inte kan anses vara arbetsbrist, varför företrädesrätt inte föreligger. Detta torde emellertid i första hand gälla tidsbegränsade anställningsformer av kortare varaktighet såsom provanställningar och praktikarbete. I vissa fall kan dock även

en orsak som föranleder upprepade visstidsanställningar samtidigt utesluta företrädesrätt — såsom där arbetstagaren brister i behörighet för tjänsten.

Reglernas *tillämpningsområde* i allmänhet är vidare sådant att det förklarar reglernas effekter. Framförallt genom regeln i 1 § 4 p LAS har stora grupper av arbetstagare, särskilt ungdomar, undantagits från anställningsskyddslagens område. Det gäller arbetstagare med beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i s k ungdomslag. Begränsningarna i rätten att använda tidsbegränsade anställningsformer gäller inte dessa anställningar. Anställningsvillkoren regleras istället främst författningsvis på annat håll. Kännetecknande för dessa regleringar, vars explicita syften är att verka sysselsättningsstimulerande, är att de bygger på relativt korta tidsbegränsade anställningar. Också för andra arbetstagargrupper, särskilt de offentliganställda, finns på annat håll regler som utvidgar rätten till tidsbegränsade anställningar och bl a utgör "kryphål" i förhållande till de regler som försvårar mer permanent anställning i otrygga former. Uppställandet av behörighetskrav för tjänst och därtill knutna dispensregler leder inte sällan till upprepade visstidsanställningar.

Användningen av olika anställningsformer har inte heller slutgiltigt reglerats i anställningsskyddslagen. Lagen har *ramlagskaraktär* i denna del. Regleringen av anställningsformerna liksom åtskilliga andra regler i lagen får åsidosättas genom kollektivavtal som ingåtts på förbunds nivå. Genom att regleringen gjorts semidispositiv överlåter lagstiftaren på arbetsmarknadens parter att, där de så önskar, själva avgöra hur målkonflikten lämpligen skall lösas. Arbetsmarknadens parter har också i stor utsträckning utnyttjat denna möjlighet att själva reglera frågan om användningen av olika tidsbegränsade anställningsformer i kollektivavtal. Vissa kollektivavtal är mera frikostiga med användningen av tidsbegränsad anställning än anställningsskyddslagen, medan andra är mera restriktiva. Det förekommer också att kollektivavtal medger mer permanent anställning i form av upprepade visstidsanställningar. Som exempel kan nämnas stuveribranschen.

De handlingsstyrande effekterna är alltså ganska begränsade. Det kan emellertid antas att anställningsformsregleringen har viktiga *ideologiska effekter*.

Det förhållandet att lagens tänkta utgångspunkt är att tidsbegränsade anställningar är förbjudna om de inte särskilt tillåts i lagen skapar en föreställning om att tidsbegränsad anställning är en sällsynt företeelse. Det-

samma gäller exempelvis regeln i 5 § 1 p LAS, som medger tidsbegränsad anställning om arbetet är av "särskild" beskaffenhet. Detta uttryck invagar läsaren i föreställningen att tidsbegränsad anställning endast undantagsvis är tillåten med stöd av regeln. Dessa intryck förstärks av uttalanden i förarbetena om att tillsvidareanställning skall vara den normala anställningsformen och att lagstiftarens inställning till andra anställningsformer i princip är restriktiv. Som framgått av det tidigare saknar sådana föreställningar täckning i reglernas innehåll och tillämpning. Lagstiftarens uttalanden 1974, att de tidsbegränsade anställningsformerna fortsättningsvis skall få förekomma endast på områden där de förekommit tidigare var ägnade att ge en falsk föreställning om ett bibehållande av status quo. Olika omständigheter kan medföra att användningen av en viss typ av tidsbegränsad anställning i själva verket ökar väsentligt utan att organisationsmönstren förändras. Så t ex torde vikariatsanställningarna ha ökat starkt, dels genom den offentliga sektorns tillväxt, dels genom införandet av olika regler om ledighet, delpension m m. Genom anställningsformsregleringen får de situationer där tidsbegränsad anställning accepteras av lagstiftaren samtidigt en förstärkt legitimitet. Trots att lagstiftaren är så restriktiv till dessa anställningsformer har han funnit anledning att tillåta vikariat, säsonganställning osv. Detta skänker dessa anställningsformer ett drag av rättmätighet. Regleringen kan därför sägas indirekt förstärka acceptansen för ekonomins krav på effektivitet oberoende av sociala hänsyn i dessa situationer.

Också arbetsdomstolens rättstillämpande verksamhet har viktiga legitimitetsskapande funktioner. Genom en prövning i arbetsdomstolen får arbetsgivarens bedömning — också i de fall där denna i själva verket inte kan eller får överprövas såsom vid anställning för tillfällig arbetsanshopning och provanställning — en förstärkt legitimitet genom den auktoritet och respekt som tillkommer själva det rättstillämpande organet. Även tandlösa regler får härigenom förstärkta konfliktdämpande funktioner.

Anställningsformsregleringen kan alltså sammanfattningsvis antas intervenera i ekonomin på två olika sätt. Den försvårar för arbetsgivare att permanent anställa bestämda arbetstagare i tidsbegränsade anställningsformer och intervenerar därigenom i konflikten mellan produktionens intressen av en rörlig och effektiv arbetskraft och arbetstagarnas sociala behov. Samtidigt styr den över en del av sysselsättningen i otrygga tidsbegränsade anställningar och verkar därmed legitimitetsförstärkande i för-

hållande till lönearbetsstrukturen. Härtill kommer lagstiftningens rent ideologiska effekter.

Det finns anledning att tro att främst försöken att genom intervention tvinga arbetsgivarna att i ökad utsträckning ta sociala hänsyn har en begränsad genomslagskraft. Trots att sådana regler i ett mer långsiktigt samhälleligt perspektiv i viss mening kan antas gynna ekonomin, kommer dessa regler ofta i uttalad konflikt med mer omedelbara ekonomiska intressen. Den närmare analysen av reglerna utvisar, att även mer permanenta anställningar i inte obetydlig utsträckning kan anordnas i formen tidsbegränsad anställning. Det gäller framförallt områden där säsong- och objektsanställning accepteras, där organisationsmönstren kan motivera rullande vikariatsanställning eller där arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal godkänt upprepade visstidsanställningar såsom inom stuverinäringen m fl branscher.

Funktionen att styra över en del av sysselsättningen i otrygga anställningsformer och därmed dölja sysselsättningsproblemen kan däremot antas uppfylla vissa krav på effektivitet. Ett sådant handlingssätt samspelar nämligen i väsentliga hänseenden med produktionens omedelbara intressen. De tidsbegränsade anställningsformerna har ofta samma egenskaper som det fria tjänsteavtalet. Anställningen kan avbrytas utan angivande av skäl eller iakttagande av uppsägningstid. Inte sällan är den utformad på ett sådant sätt att den kan avbrytas när som helst. Provanställning kan enligt lag avbrytas med bara två veckors varsel och relativt tidsbestämd anställning omedelbart när den händelse inträffar som anställningen relaterats till, såsom en annan arbetstagares återinträde i tjänst. Många andra "tillsvidare-konstruktioner" förekommer på arbetsmarknaden.

Det material avhandlingen bygger på är inte sådant att jag kan mäta i vilken utsträckning anställningsformsregleringen haft effekten att styra över sysselsättningen i tidsbegränsade anställningar. Både min egen och anställningsskyddskommitténs statistiska undersökning tyder emellertid på att tidsbegränsad anställning nu kan vara "det normala" på arbetsmarknaden. Åtminstone kan det anses klart, att de tidsbegränsade anställningarna är i majoritet vid nyanställning. Redan 1977 utgjorde de 349.000 av 530.000 anställningar enligt anställningsskyddskommitténs undersökningar. Enligt min egen undersökning som avser 1979 var visserligen endast 48 % av platserbjudandena tidsbegränsade, men det finns anledning att tro att andelen tidsbegränsade anställningar i själva verket var långt

större. Sedan dess har det legala utrymmet för tidsbegränsade anställningsformer utvidgats väsentligt.

Hur ekonomin väljer att balansera intresset av en maximalt rörlig arbetskraft med intresset av att behålla sådan arbetskraft som visar sig särskilt duglig ligger under alla förhållanden utanför anställningsskyddslagstiftningens räckvidd. Tendensen synes således vara att de tidsbegränsade anställningarna ökar och att tillsvidareanställningarna i allt större utsträckning förbehålls de arbetstagare som sedan länge befinner sig på arbetsmarknaden samtidigt som denna nya kår av "äldriga hjon" blir allt yngre.

Litet tillspetsat kan man säga att utvecklingen under den i avhandlingen behandlade perioden gått från tidsbegränsad anställning till tidsbegränsad anställning. En ordning där arbetsgivarna åläggs en alltför långtgående vårdnadsplikt för stora delar av arbetskraften är inte tillräckligt produktiv. Detta var bakgrunden till att det fria anställningsavtalet kom att ersätta visstidsanställningarna mot slutet av artonhundratalet. Tidsbegränsade anställningar är numera ofta utformade så att de fyller det fria anställningsavtalets funktion. Är cirkeln sluten?

Summary

Temporary Employment

A Study of the Regulations Governing Categories of Employment and Their Functions.

1 The Subject and Scope of the Study

The term "temporary employment" refers to employment intended for a certain period of time or a certain season, or for handling a particular assignment. The fundamental rules concerning temporary employment are stated in the Employment Protection Act of 1982 (1982:80). This Act replaced the Employment Protection Act of 1974 (1974:12).

The Employment Protection Act distinguishes between temporary employment and permanent positions. In particular, the duration of the employment and the manner in which it is terminated are affected by the category of employment contract chosen by the people involved.

Temporary employment characteristically ceases without prior notice; and the employer need not state any reasons for its termination whenever the period agreed on has expired, the season is over, or the assignment has been carried out. However, the Employment Protection Act includes some protective rules for temporary employment, too. After a fairly long period of employment — normally more than twelve months out of the last twenty-four — the employer is obliged to notify the employee that no further employment will be offered at least one month in advance. If the reason for this notice is shortage of work, the employee retains a right to re-employment within his/her previous line of work for one year.

Permanent positions, on the other hand, are associated with rather more elaborate employment-protection devices. The employer must possess a just cause for giving an employee notice. The Labour Court may determine whether a just cause has been presented, if the parties disagree; the

employment lasts while the matter is in dispute. The employment does not cease until after the expiration of a certain period of notice, lasting from one to six months. During this period, the employee is guaranteed a full salary. If shortage of work is the reason for the dismissal, the employer is obliged to observe certain priority rights when giving notice to his/her employees, and they leave with a right to re-employment.

In spite of the protective rules connected with temporary employment in some cases, such employment definitely entails less employment protection than a permanent position. On the other hand, the main rule decrees that temporary employment must not be interrupted ahead of time. The employment applies to the time agreed on, neither more nor less. It can be regarded as an advantage, a special kind of security attached to temporary employment. Still, these temporary jobs are often designed in such a manner that this advantage is lost.

Against this background, the legislator has decided that it is necessary to impose limits on the legal use of temporary employment. According to the Employment Protection Act of 1974, temporary employment contracts could be made if the particular nature of the assignments supplied a motive, or if the employment involved practical training or a deputyship. According to the Employment Protection Act of 1982, temporary employment is also permissible in connexion with the following factors: holiday work; temporary piling-up of work; closeness to a long National Service period; old-age pensioners; and employment for a trial period.

The rules concerning categories of employment set forth in the Employment Protection Act can be replaced by collective agreements established on the central union level. Furthermore, deviations from the rules in the Employment Protection Act may be stipulated by another Act of Parliament, or by some statute decreed in accordance with such an Act. In the labour market sector where state employees are concerned, the question of temporary employment is regulated by means of a large number of statutes.

According to the Employment Protection Act, an employment is to be considered as permanent unless other terms have been agreed upon. Consequently, anyone who argues that the employment contract was subjected to some kind of delimitation is obliged to prove that point if a dispute arises.

The Employment Protection Act thus means that if a temporary employment is to be valid, it must either be directly authorised by law, or

be supported by a collective agreement. If the employer cannot demonstrate that such support prevails, the employment may, if the employee claims it, be declared to be permanent. This also applies in those cases where employee and employer were in agreement concerning the temporary employment at the time when that employment first began. The Labour Market authorities are also empowered — by means of Section 14 of the Promotion of Employment Act — to intervene in cases where they are of the opinion that an employer has, to a considerable extent, neglected the provisions concerning category-of-employment contracts that are contained in the Employment Protection Act.

Clearly, temporary employment plays a vital role in the field of employment-protection regulations. At the same time, secure employment is an employee concern which is closely associated with the mode of production that prevails in Swedish society. This mode of production characteristically regards employees as labour, a production factor among others, such as raw materials and machinery. Production is governed by the market forces. When the economy changes, the demand for production factors — including labour — changes as well. Hence, the interests of production are best served by extremely mobile labour, which can be dispensed with when production goes down and re-employed when it increases again. As the desire for higher productivity, resulting in cheaper merchandise, is a persistent and natural component in the mechanism of production, it is in the best interest of production that labour should be as efficient as possible. Consequently, whenever somebody achieves a less satisfactory result than someone else, the former should, in the interests of production, be swiftly exchangeable. — Conversely, the employee is socially dependent on his chances of being able to sell his labour; for social reasons, he is usually also dependent on the particular place of work where he is employed. Whenever the employee cannot stand his ground with the aid of pure market forces, he thus has a vested interest in employment protection.

This fundamental opposition is clearly reflected in the Employment Protection Act. In 1974, the purpose of employment-protection legislation was said to consist in giving "all groups of employees (—) satisfactory employment protection", breaking the tendency "towards an increasingly harsh elimination of the most exposed groups on the labour market" by placing a greater social responsibility on employers, reducing the influence of "narrowly business-economical thinking in terms of efficiency and profitability". The strategic part played by temporary employment in relation

to the fundamental opposition in the field of employment protection is also confirmed by the fierce debates concerning categories of employment which have been conducted in Sweden ever since 1974.

This conflict in the field of employment protection — a conflict caused by structural factors — and the key role played by temporary employment in that conflict determined my choice of temporary employment as the subject of my dissertation. Another essential reason for this choice is the fact that those aspects of the Employment Protection Act that are discussed here have not as yet been subjected to extensive scrutiny in scholarly and scientific publications.

I have discussed temporary employment from three different points of view. The dissertation comprises an investigation of the development of employment protection in a *historical* perspective; a *jurisprudential* investigation of the regulations concerning category-of-employment contracts now in force, and of their applications; and an *empirical* inquiry into the uses of different categories of employment in various branches of industry.

Naturally, the aim of these investigations is to provide detailed knowledge of the areas under consideration. However, I have also been looking for the reasons why the pertinent rules are there in the first place, why they were given their particular design, and why they are applied in the way they are. Hence, the material presented in the historical, jurisprudential, and statistical investigations is intended to supply a background for such analyses. My ambition throughout the dissertation has been to account for all the important phenomena found in this material, regardless of their relevance to the theoretical explanatory model chosen for the final analysis. The aim behind these efforts was that all the material which emerged in the course of my investigations should, in its entirety, be seen to form part of a coherent and reasonable explanation of the conditions concerned.

The concluding analysis constitutes an attempt to test an explanatory model which is based on certain theoretical assumptions derived from *Critical Theory (the Frankfurt School)* and from the *theory of historical materialism*.

A scholar whose stance is conditioned by Critical Theory regards the law as being governed by hidden structures. What these structures are, and how they exercise their control, cannot be directly inferred from the explicit content of the law. The legal rules must be reinterpreted and placed in a new theoretical context which reveals their true character, their concealed

functions. In establishing the explicit content of the law, traditional jurisprudential methods can be employed; when it comes to understanding its hidden functions, the investigator must proceed from conditions outside the legal system itself.

When a historical-materialist perspective is applied, the mode of production in a particular society is the structure which dominates the formation of that society as a whole; and social practice — including legal practice — is basically geared to reproducing the conditions of production. The State has a unifying function, keeping it all together, and the law constitutes an important method of fulfilling that function. Reproduction does not merely refer to the simple replacement, and renewal, of the productive forces; it also involves adapting the system to the current — technological, for instance — development, as well as smoothing out those intrinsic conflicts that the system cannot handle on its own. The structure created by the mode of production sets the outside limits of the scope for action which the State, and hence the legislator, commands. That structure cannot be transcended unless a new mode of production is adopted.

That legislation which refers to the interventions of the State in economic practice, and which is based on the development of intrinsic conflicts in the system as well as on the reproducing functions of the State, has been termed *intervening norms* (Hydén 1978). Intervening norms are initiated by social conflicts. Their purpose may be that of governing actions — transferring demands that other values be considered, too, apart from those which are generated by the economic system itself — and/or ideological; in the latter case, they serve to channel discontent into manageable courses, quenching conflicts in the process.

The Employment Protection Act is one example of such intervening legislation. The aim of the dissertation is to try to explain the regulations concerning temporary employment categories in the field of employment protection, and the application of those regulations, proceeding from the contention that they constitute an intervention determined by social conflicts in society, while they are — due to those structural limitations which the prevailing mode of production imposes — incapable of supplying complete solutions of these conflicts.

2 The Development of Employment Protection in Law

Chapter 2 describes the development of employment protection in Sweden after 1850.

The employment regulations that existed in the regularised society of the past, with its patriarchal stamp, had been adapted to the demands of the mode of production which prevailed in those days. Temporary employment was predominant; but the regulations also comprised quite a few rules of a protective character, not wholly unlike the ones that exist in Sweden today. By means of a system of automatic employment prolongation in cases where the employment concerned was not under notice for some time before the end of the period agreed upon, employment entered into for a certain period of time often turned out to last quite a while. In addition, this kind of employment entailed a certain measure of security during the stipulated period. According to the Statute of Labourers of 1833, employers carried a social responsibility for their employees, for example in the case of illness. That social responsibility was especially great in the case of aged servants; the employer was responsible for their care and upkeep until they died.

This type of society, however, was heading towards its eventual dissolution in the mid-1800's. From 1850 to 1950, the attitude of the legal order towards employment was conditioned by liberal notions concerning the free agreement between two equal parties. The so-called *independent service and labour contract* came into being. The independent contract did not entail any protection, and no obligations either; if no particular reservations had been made, either party could break it off at once. The category of employment was an open choice. Employment "until further notice" — forerunner of today's "permanent employment" — was the least secure category of employment and could be terminated from one day to the next. At least, temporary employment offered some protection for a certain period of time; but it entailed corresponding obligations, too. The fact that the Statute of Labourers of 1833, as well as the Ordinance of 1864 on the Extension of the Freedom of Trade, was officially valid well into the twentieth century did not prevent the independent service and labour contract from gaining ground.

When limitations in the "right to fire at will" were discussed in a legislative context in the early years of the twentieth century, the issue was regarded in a manner completely opposed to the attitude usually adopted nowa-

days. The special conditions that obtained during the build-up stage of the trade-union movement were behind these deliberations. In the absence of regulations concerning peace obligations, strikes were not held to be illegal. Still, it was generally assumed that rules concerning notice periods etc should be observed even in cases where work stopped because of industrial disputes. Therefore, the employers called for a period of notice prescribed by law and extending over one or two weeks. They also showed a certain degree of interest in temporary employment, precisely because it made work stoppages impossible. The employees, on the other hand, did not care much for whatever security aspects might be included in period-of-notice rules, or in temporary employment; instead, they regarded such regulations as a threat against the right to go on strike. Those *proposals* concerning the regularisation of the employment contract that were submitted in the years from 1900 to 1911, proposals originating in the conditions reviewed above, never led to legislation.

The *December Compromise of 1906*, between the Trade Union Confederation (LO) and the Employers' Confederation (SAF), took place against the same background. The protection given by the Compromise to the right of association may be said to have constituted the first restriction in the right to fire at will. The prohibition of dismissals violating the right of association which was contained in the *Right of Association and Negotiation Act of 1936* was, in a sense, a continuation of the December Compromise, primarily in the interest of salaried employees. This decision may thus be said to have been a measure whose main purpose was to support union activity, as was the case with the subsequent protection for safety officers under the *Industrial Safety Act*.

In 1939, the dismissal — with or without notice — of employees for the following reasons was prohibited: engagement, marriage, pregnancy, and childbirth, as well as approaching National Service of considerable duration. The primary function of these rules was also to serve some special interests.

Taken altogether, this legislation was fairly limited in scope, and the principle of the parties' basically unrestricted right to give notice was confirmed in the judicial application (see the Labour Court case AD 1932:100).

The development in the field of employment protection took place in the sphere of agreements instead. 1938 witnessed the so-called Saltsjöbaden Agreement between the Trade Union Confederation (LO) and the

Employers' Confederation (SAF). The agreement demanded that no employee could be given notice without a just cause — the first extensive general limitation in the right to fire at will. The agreement did not actually entail a formal restriction in the employer's right to fire at will; instead, it was founded on a model of joint consultations and negotiations. The main agreement also included directions according to which a certain, fairly brief, period of notice had to be observed.

Alterations in the main agreement of 1964 meant that the employers' right to fire at will was formally abolished; not until then did this attitude find expression in legislation, too. The first instance was the introduction, in the State Officials Act of 1965, of provisions comparable to the demand for just cause in cases of dismissal. Where these employees were concerned, no right to enter into collective agreements on such matters existed.

In 1971, an Act was passed regarding employment protection for employees aged 45 and over. It contained rules concerning long periods of notice and a right to re-employment, rules intended to protect the older work force in established positions. The Act did not entail any direct limitations in the employers' right to dismiss employees, though. Employees in temporary jobs were not covered by the protective rules in it. Still, the right to use temporary categories of employment was restricted at the same time.

The Employment Protection Act of 1974 followed a few years later; its emergence was accompanied by vehement debates. The main targets of employer disapproval were the limitations in the right to use temporary categories of employment. The modification in the *Employment Protection Act of 1982* showed that the essential points of view expressed in this criticism had been taken into account. The Act entailed a considerable extension of the right to resort to temporary employment; among other things, the law now expressly permitted employment for a trial period and employment due to temporary piling-up of work. These categories of employment had previously called for support in a collective agreement.

3 *Temporary Employment in Current Legislation*

Chapter 3 describes the content of those legal rules concerning temporary employment, and its applications, that are in force today; it also presents

the explicit purposes of those rules as well as any contradictions found within the system and general limitations in the extension of the rules.

To some extent at least, the fundamental Employment-Protection-Act rules concerning secure employment constitute imperative provisions. However, Section 7 of the Act — its most important rule, prohibiting dismissals without just causes regarding permanent positions — has in itself been designed in such a way that decisions based on business-economical considerations form an acceptable reason for setting employment security aside. That statement is, above all, warranted by the fact that shortage of work is held to constitute a just cause of dismissal. The decision as to whether a shortage of work actually exists is, in principle, for the employer to make; and his/her assessment cannot usually be examined, or even checked, by the Labour Court. In cases involving shortage of work, however, the employer also has to abide by the rules concerning period of notice, priority rights, and the right to re-employment, unless a collective agreement prescribes differently.

With regard to temporary employment, though, no corresponding obligations obtain in most cases. The rules prescribing the conditions in which temporary employment is permissible are set forth in Sections 5 and 6 of the Employment Protection Act. According to Section 5, contracts concerning temporary employment may be made in the following cases:

1. Contracts referring to a certain period of time, a certain season, or a certain assignment, if the reason is found in the particular nature of the work.
2. Contracts referring to a certain period of time involving deputyship, practical training, or holiday/vacation work.
3. Contracts referring to a certain period of time, not more than a total of six months out of two years, due to temporary piling-up of work.
4. Contracts valid for the time up to the date where the employee is due to take up National Service duties, or begin doing other comparable service, lasting for more than three months.
5. Contracts for a certain period of time, referring to employees who have attained retirement age.

According to Section 6, contracts referring to employment for a trial period may be made if the trial period does not exceed six months.

The rules concerning the permissibility of temporary employment are also patently influenced by a wish to take business-economical interests, and fundamental conceptions regarding the employer's unrestricted right to direct and distribute work, into account. This is reflected in the charac-

ter of those situations in which the legislator has found reason to accept temporary employment, as well as in those chances of being able to supervise the observance of the rules which prevail in the situations covered by the Act.

Several of the cases where temporary employment is permitted — and those are the cases which are usually the most essential ones, namely those involving *deputyship*, *temporary piling-up of work*, and *employment for a trial period* — are such that the employer is, to all intents and purposes, the person who decides whether the employment should be retained or not, against the background of conditions in his/her business operations. As for employment for a trial period and employment due to temporary piling-up of work, the legislator made it clear from the first — it is expressly stated in the Bill — that it should not, in principle, be possible to subject the assessment made by the employer to Court examinations. The time limit prescribed by the Act in respect to the application of these categories of employment is, in every tangible case, connected with the individual employee, and it does not impose restrictions on the employer's opportunities of using the categories as such. Furthermore, the judicial application indicates that the respect for the employer's right to direct and distribute work is decisive with regard to the authorised use of deputyship positions, too. The Labour Court has not considered itself able to demand that the employer organise business operations in such a manner that deputies are unnecessary, not even in cases where it is clear that the need for labour is permanent and can be dealt with by means of a permanent position without too much inconvenience (see AD 1984:66 — cf AD 1978:17). It is therefore possible to uphold a fairly permanent position although it comes under the "rolling deputyship" category. Still, the basic conditions for deputyship have to be fulfilled. The restricting functions of the central stipulations are reduced by several factors, such as the acceptance, in practice, of anonymous holiday deputyships; the reorganisation of jobs and assignments at the place of work; and overlaps in the actual discharging of their duties on the part of the deputy and the regular employee. These measures also make it harder to supervise deputyship employment along the lines reviewed above (see AD 1977:186 and 1984:64).

It seems reasonable to assume that whenever criteria for distinguishing between acceptable and unacceptable situations are based on estimations which belong within the field of the employer's discretionary powers, the judicial control of possible circumventions cannot be very efficient — the

protection against such circumvention can only be maintained in particularly conspicuous cases. It is extremely difficult to prove circumvention when the basis for the assessment of the need that caused the temporary employment comes under the employer's right to direct and distribute work and is hence, in principle, not subject to Court examination. In addition, a certain margin of error must be accepted with regard to the employer's assessment in such a situation; more or less well-founded estimations have to be accepted even if they turn out to be erroneous in the long run.

Temporary employment due to the *particular nature of the work* may also be counted among those temporary employment categories whose permissibility is, by and large, dependent on the employer's business operations and on the circumstances in which they are conducted. Here, however, the Labour Court has repeatedly gone further in its inquiries into the question whether the stipulated conditions pertaining to the employment were fulfilled in the individual, concrete case than has been its custom in the contingencies reviewed above. During an initial stage, the Labour Court drew up some complementary auxiliary rules in this respect, rules which have since been upheld with some severity (see AD 1975:84 and 1977:91). Characteristically, a careful examination of the circumstances obtaining in each separate case was made. It is easier to make such an examination when the particular nature of the work assignments can be assessed in relation to the assignments handled by other employees; these jobs are less apt to involve estimations of the continued development of business and profitability. True, the assessments made do imply that the particular conditions pertaining to the employer's operations can, to a certain extent, be taken into consideration; but the examination has less frequently led to temporary employment being accepted. It is interesting to note that it was clear from an early point in time — the Bill itself says as much — that temporary employment should continue to be accepted in typically seasonal lines of business and within sectors of the construction industry. So far, the issue has not been brought to a head in judicial application; but Labour Court practice implies that these categories of employment are in fact accepted in the areas concerned. In addition, the acceptance is apparently not preceded by careful considerations of the kind that are usually present in the application of Section 5, Item 1 of the Employment Protection Act (see AD 1976:73 and 1978:167).

Other cases of accepted temporary employment set forth in the Employment Protection Act can also be held to reflect a desire to consider the

business-economical aspects of the employer's operations. These cases involve *practical training and holiday work*, *employment pending National Service*, and *employees of retirement age*. With regard to the National Service case, the purpose thus amounts to liberating the employer from those problems that may arise due to the necessity of replacing an absent employee by means of a deputy. Still, in view of the current situation on the labour market, it would seem as though the opportunities of using temporary employment in these cases were primarily created in the interest of the employees. Where old-age pensioners are concerned, the reason for limiting the use of temporary employment may well be said to have ceased to exist. In respect to this group of employees, the protection devised for permanent positions is so poor that there is not a great deal to circumvent.

The importance of limiting the use of temporary categories of employment is now being reduced due to the fact that large groups of employees have been excepted from the sphere of legal application. Among these groups, we find young people and people with disabilities affecting their capacity for work; these are groups which were held to need protection especially badly when the Employment Protection Act came into being. The terms of employment for them are regulated in other ways instead, chiefly by means of particular statutes. The characteristic feature in this context is that the jobs are limited in time. — In the public sector, especially regarding State officials, it is possible to create other statutes in order to issue directions which deviate from those contained in the Employment Protection Act; consequently, the scope of the rules in that Act has been reduced further still. Collective agreements also contain directions for the use of temporary categories of employment. These directions can be made more generous, but also more restrictive, than the rules in the Employment Protection Act. The directions contained in collective agreements may also be applied to non-union labour working for the employer concerned.

The employer's unrestricted right to direct operations also entails a good chance of being able to side-step category-of-employment regulations and employment protection, seeing to it that permanent as well as temporary jobs are carried out under other auspices than those of actual employment. The Court application of the so-called employee concept, which is in actual fact imperative law, can only prevent this up to a point.

A comparative analysis of the permitted content of permanent positions, on the one hand, and temporary employment on the other suggests that the content of permanent positions can also vary a great deal with re-

gard to working hours and periods, the obligation to work, etc. A permanent position does not always stand for an essential difference when it comes to the work content of the employment. Consequently, the difference in respect of actual employment protection is not always great either.

The *protective rules* associated with fairly long-lasting temporary employment reduce the differences in relation to permanent positions. In principle, re-employment priority rules are assumed to entail, as an indirect consequence, an obligation on the part of the employer to state a just cause in those cases where the employee had to leave the job for reasons to do with his/her person. The protective rules have their limitations, though. Because of their inherent character, quite a few temporary jobs cannot be said, once they are over, to have ceased due to shortage of work; and in these cases, no right to re-employment exists. Still, this ought primarily to apply to temporary employment of short duration, such as employment for a trial period and practical training. Occasionally, however, the cause which is behind repeated employment for a certain period of time may also be the very reason that precludes a right to re-employment — this happens, for instance where a lack of formal qualifications was the reason why the employment was temporary in the first place.

The regulations affecting the categories of employment are not *controlled* by way of judicial application only. The opportunities for supervision given to the labour market authorities by way of the Promotion of Employment Act have already been mentioned. In addition, Section 28 of the Employment Protection Act stipulates that an employer is obliged to submit statements concerning any new temporary employment contracts to any union/unions participating in collective agreements. This rule may be said to help unions keep tabs on the employment policies of the business companies concerned. However, the rule only applies to employers involved in collective agreements.

4 *Categories of Employment in the Job Supply*

Chapter 4 is intended to supply a working picture — mainly in quantitative terms — of the actual use of temporary employment categories on the labour market, as well as of the divergences, if any, between different lines of business. The investigation material — a total of 376,047 jobs — was es-

tablished by way of extracts from the National Labour Market Board data bank containing freshly reported vacancies for the year 1979. The basis for the storage of this material is found in the Act of Parliament (1976:157) requesting employers to report any vacancy to the public employment exchange. The following aspects of the vacancies were investigated: category of employment; working hours and period of work; and demand for educational qualifications as well as/or practical experience. The relevant information was obtained from those statements concerning the posts that were noted on a so-called order form after the jobs in question had been reported to the Exchange. Preparatory to the analysis, the vacancies were systematised with the aid of the Central Bureau of Statistics standard for the *Swedish Branch-of-Industry subdivisions (SNI)*, which are connected with the *United Nations' ISIC categories*. The results from the statistical investigation have already been published in a report (Henning 1982). They can also be consulted in Appendices 4—6 in the present book.

The investigation shows that almost half (48 per cent), and in some branches of industry a good deal more, of the vacant jobs reported to the Exchange refer to temporary employment. Considered against the background of the deliberations on which the Employment Protection Act was founded, this must be held to be a large share. A number of circumstances indicate that the proportions of temporary employment in the job supply is in fact higher still. Implications to that effect can be seen in the following factors: employment with a maximum duration of ten days is not included in the material; employment for a trial period is submerged in the "permanent positions" category; rolling employment for a certain period is not included; and the cultural-worker and teacher groups are only scantily represented. Nor do temporary relief jobs and other types of practical-training schemes arranged in cooperation with labour market authorities form part of the investigation material.

The proportion of *temporary employment* varies greatly from one line of business to the next. It is extremely high in Branch 1, comprising agriculture, forestry etc (88 per cent). But the share of temporary employment is also great in Branch 5, the construction industry (54 per cent) and Branch 9, services (54 per cent). The proportion of temporary jobs is particularly small in the manufacturing industry (31 per cent). In other branches, temporary employment accounts for approximately 40 per cent (see Figure 2).

With regard to the use of *different categories of temporary employment*,

the differences between branches are also great. Thus, the number of deputyships is especially high in the public and other services (40 per cent). A particularly low figure is presented by the construction industry (10 per cent), but the proportion of deputyships is low in Branches 2, 3, and 4, too (manufacturing etc), varying from 12 to 16 per cent in these branches. In the others, deputyships account for 22 to 26 per cent of the freshly-reported vacancies (see Figure 2).

The use of different categories of employment in various branches of industry has been analysed on the basis of a number of factors which have been assumed to be of importance to the choice of employment category. These factors are the sizes of the respective workplaces; other circumstances specifically related to the branch (seasonal dependence, types of work etc); the composition of the work force (the distribution of the sexes, full-time or part-time work, and qualified as compared to unqualified assignments); and union influence (degree of organisation, union activity, and collective-agreement content). Only with regard to working hours and times, and qualified as compared to unqualified work, could possible connexions be perceived directly from the material.

By and large, the comparison involving *workplace size* in different branches of industry and the investigation outcome can be said to support the assumption that there is a connexion between a large number of fairly small workplaces and a high proportion of temporary categories of employment. Where those branches of industry that may be said to deviate from this pattern are concerned, explanations which do not contradict the hypothesis are close at hand (see Figure 5 as compared to Figure 2). In respect to Branch 9 — services — statements regarding the workplace have been missing, though. Instead, the outcome obtained for this branch would seem to support the assumption that other circumstances specifically related to the branch — *fixed organisational patterns*, for example — exercise such a strong influence on the choice of employment category that other conceivable connexions are obscured. It is typical of public operations and functions that their volume is adapted to the number of posts that have been created, and that employees usually enjoy very high protection in their positions. In addition, large sectors of public operations apply a system including vertical promotion and an employee's right to retain his/her regular employment while acting as deputy for another employee in a higher position. With regard to a number of posts, particular demands

for qualifications, special competence etc are commonly set up. These circumstances could explain the large number of deputyships.

In Branch 1, agriculture and forestry, and in Branch 5, the construction industry, the high proportions of temporary employment are also chiefly explained by other circumstances, specifically related to the branches in question, rather than by workplace size. In agriculture and forestry, seasonal dependence takes precedence over any other factors that might be relevant. The main reason for the large share of temporary employment in the construction industry is the tradition according to which the employment is associated with the completion of a certain job/object.

The lowest incidence of temporary employment is found in Branch 3, manufacturing. Here, too, it is reasonable to assume that the primary reason is to be found in those forms of work and organisation that are traditionally applied in this particular branch; but the business structure, with several large establishments, may have played a part, too. The circumstances pertaining to work and organisation in industry are characterised by a far-reaching obligation to work, small protection for the individual employee in his/her position, and variation with regard to the production volume.

The results from the investigation suggest that the factor of the *employee's sex* is not of decisive importance where the use of different categories of employment on the labour market is concerned (see Figure 9, compared to Figure 2). Nor could an assumed connexion between *part-time work* and temporary employment be confirmed. Quite the reverse, in fact; the outcome of the investigation indicates that there is no particular connexion between the choice of employment category and the working hours /period offered (see Figure 10).

On one point, the investigation supplies a clear and unambiguous result: *Offers of unqualified work* are usually accompanied by a larger share of temporary employment than offers of qualified work. The only field to deviate from this pattern is that of research and education. With regard to offers of unqualified work, the proportion of temporary employment reaches the level of fifty per cent at least in seven branches out of nine; the ratio is frequently considerably higher. Among the offers of qualified work, the share of temporary employment only exceeds fifty per cent in the fields of agriculture/forestry and construction (see Figure 11).

The investigation material does not allow for any direct conclusions regarding the *legality* of the individual offers of temporary employment that

form part of it. Still, there is no lack of indications that the use of temporary employment observed in this study has, generally speaking, been supported by that Employment Protection Act which was in force during the period in question — an Act which was considerably more severe than the legal rules that apply today. Hence, the introduction of general employment protection, regulated in law, has not involved a break with time-honoured organisation forms relying on temporary employment.

5 *The Employment Protection Regulations as Interventions*

In *Chapter 5*, the results that were the outcome of the investigations concerning the development, content, and application of the law are placed in a theoretical context made up by the theory of intervening norms. The analysis is conducted at two levels.

In Section 5.1, an attempt is made to explain the general development of employment protection after 1850 as an intervention in the economy, an intervention initiated by those social conflicts that were triggered at different times by elements of opposition found at the very base of the social system.

On the breakthrough of industrialism, the new mode of production received its fundamental legal expression in the *independent service and labour contracts*. This contract satisfied the need for efficient and mobile labour on the part of production.

At the beginning of the period, the opposition between the interests of production on the one hand and the social needs of employees on the other did not generate any particularly forceful reactions in terms of social conflicts in the field of employment protection. For the employees, salaried employment had not yet received the social significance it was to acquire in due course. In the transition from one social order to another, there were still "niches" in social life which rested on the social conditions of earlier days. In society as a whole, employment was not threatened. Production was in a powerfully expansive phase, and there was normally plenty of work to be had. The conflict between capital and labour was expressed in other ways, mainly in demands for higher wages and shorter hours.

In those cases where the employee organisations called for rules protecting the continuance of jobs, their demands were often basically caused by

a desire to protect the growing union movement and the terms of employment stipulated in collective agreements. This was the background of the *December compromise of 1906*, which prohibited dismissals violating the right to organise. Before 1950, several of the selective interventions in the field of employment protection on the part of the legislator could primarily be viewed in this perspective. The Right of Association and Negotiation Act is a case in point; so are the regulations in the Industrial Safety Act. Other selective measures adopted during this period were also mainly initiated by conflicts belonging outside the field of employment protection. By way of recapitulation, those *selective prohibitions* can be said not to have entailed any particularly tangible interference in the laws of the economy, although they did limit the employer's right to fire at will in some respects.

The conflict between production interests and the social needs of employees was, however, expressed in more straightforward terms before 1950, too. *Bills proposed in 1923 and 1935* serve as illustrations. Above all, though, the conflict led to collective-agreement regulations of varying kinds. The *Saltsjöbaden Agreement of 1938* is a particularly well-known example. There was no need for intervening legislation, since the conflict had received an acceptable solution for large parts of the labour market by way of agreements.

After 1965, the economical picture changed. The great industrial expansion period seemed to be over; production grew at a more sluggish rate, stagnating during the 70's — some years even witnessed a reduction. True, the service sector kept increasing for a few years longer; but by now employment in this field has stagnated, too. Due to enormous productivity increases occurring simultaneously with this stagnation, the conflict in the field of employment protection acquired important new features.

Of course, the opposition between production interests on the one hand and the social needs of employees on the other was still very much there at the individual level; indeed, it grew stronger still. However, the development of production had also generated a conflict between production interests and that social order in society which is based on the wage-earner structure. The emergence of this conflict is bound up with the fact that production in our type of society usually takes place in the form of private enterprise. This might sound somewhat strange considering the great importance of the public sector in the Swedish social economy. Public operations are not actually based on the same fundamental opposition as in-

dustrial production; but as a result of the dominance of the mode of production, they are organised along much the same lines as the manufacturing industry. Public functions and services are divided into independent units covering different areas of responsibility, working with different budgets, etc; and within these units, basic notions concerning economic efficiency assert themselves. Conflicts arise because that which benefits the prevailing structure in the long run does not always seem rational to the individual employer, who runs his/her operations according to fundamental economic principles. The peculiar thing about this conflict is that it forms an expression of a target conflict between the immediate interests of production and what is good for it in a long-term perspective.

The development after 1965 suggests that salaried employment as a superior, controlling social ideology is threatened. Certainly, production can — via public channels — keep providing for all of us at what must, in comparison with many other countries, be said to be a high level. However, the fact that an ever-increasing share of the population is being forced into dependence on social services can make the social structure seem irrational. The threat consists in the circumstance that salaried employment as a social order has gradually come to leaven the entire structure of our society. Employees are tied to salaried employment, not merely due to their having to support themselves in material terms but also because of the internalisation of general social conceptions concerning the favourable connotations of working. Work means self-realisation, the emancipation of women, status, togetherness, etc. When employment cannot be maintained at a high level, large groups of employees lose whatever chance they had of being able to satisfy the demands made on them by society and by the prevalent social ideology. While society is still holding on to the salaried-employment structure as the key to allocation and distribution — partly by means of the construction and application of the social insurance system, partly by means of more and more artificial measures intended to raise the level of employment — the controlling functions of the system become increasingly obvious. In all societies, you have to produce in order to satisfy your needs; and the idea that young children as well as sick and elderly people should not be expected to work has been accepted for a long time. But to have to perform work which nobody needs merely in order to be able to support oneself is demeaning; and to be referred to as "handicapped" because one does not live up to all the demands made by the technological development is absurd as well as humiliating.

The *1971 Act regulating employment protection for older employees* can be regarded as a reaction to the social conflicts involved. Its background was, above all, the position of older people on the labour market, which — inauspicious at the best of times — had become increasingly alarming around 1970. — The Act may be assumed to have exercised a certain influence when it comes to protecting older employees in their permanent positions. Temporary fluctuations in production could no longer be countered by means of dismissing older staff, as the period of notice had to be observed. Dismissals due to personal reasons were hampered by the fact that new employment could not take place, as older employees were entitled to re-employment. In the case of a permanent lay-off in a business company, the Act did not offer much in the way of protection, though; and, of course, one way of evading the Act was to avoid employing older people in the first place.

By the time the *1974 Employment Protection Act* came into being, categorisation on the labour market had continued, and other groups of employees were endangered in addition to the older ones. The legitimacy crisis of the system could be said to have been aggravated. — Viewed in relation to those fundamental elements of opposition that are assumed to have initiated this legislation, the Employment Protection Act entailed certain impediments for the economy. These impediments probably meant that part of the unemployment problem was concealed due to overstaffing in business companies. Consequently, the Act counteracted the threat to the legitimacy of the system posed by the employment crisis, while — naturally — satisfying employee demands in the individual opposition. The reinforcement of employment protection in permanent positions may also be assumed to have entailed an increased interest on the part of production in other categories of employment with fewer strings. It should be pointed out, though, that regulations favouring long-term employment with one employer may affect production favourably, too; after all, they make sure that first-rate employees are rather more closely tied to the companies they work for.

After 1974, the economy was characterised by a profound financial crisis. This crisis can be taken to have reduced the ability of business companies to cope with social costs for labour they did not need. The continuing productivity development meant that more and more employees were redundant. Simultaneously, the intervention caused by the Employment Protection Act of 1974 may be assumed to have reinforced, and exacerbated

ed, the conflicts in the field of employment protection. Consequently, it is no surprise to find that employer discontent grew fast after 1974. The political situation after 1976 may have contributed to the forcefulness with which the demands of production were articulated, and to the legislator's readiness to listen to those demands.

The analysis of the regulations governing categories of employment, and their applications, that is presented in Section 5.2 suggests that the effect of these regulations on practical actions is such that they *impede as well as promote employment in insecure employment categories*. This may appear to be too much of a contradiction; but the statement should be taken to mean that the law makes it more difficult to employ people under insecure circumstances for a long time, while supplying a practically unlimited authorisation of temporary employment as such.

Against this background, the regulations concerning categories of employment may, generally speaking, be assumed to intervene in the economy in two different ways. They make it harder for the employer to employ certain people permanently in "temporary" categories of employment. In this respect, they intervene in the conflict between the interests of production, which include mobile and efficient labour, and the social needs of employees. At the same time, these regulations channel some of the overall employment into insecure jobs held for certain periods of time. In so doing, they reinforce the legitimacy of the salaried-employment structure. As a result of insecurity spreading among a larger number of individuals, employment problems become harder to identify and to gauge, while more and more people can identify with salaried employment. The ideological effects of the law should be mentioned, too.

There is reason to believe that attempts to use intervention as a means of forcing employers to apply social considerations are of limited practical significance. Despite the fact that such rules can, in a sense, be assumed to benefit the economy in a long-term social perspective, these rules are often found to clash openly with more immediate economic interests. A closer analysis of the rules shows that rather more permanent employment can, to a considerable degree, also be arranged as temporary employment.

Conversely, the function of channelling part of the over-all employment into insecure employment categories, concealing employment problems in the process, can be taken to satisfy certain demands for efficiency; such actions spell cooperation with the immediate interests of production in essential respects.

The question in what way the economy chooses to balance the interest in extremely mobile labour and the interest in retaining such labour as has proved to be particularly valuable belongs outside the scope of employment-protection legislation. — The tendency seems to be that temporary employment is growing, and that permanent positions are increasingly earmarked for those employees who have been on the labour market for quite some time, but who have not as yet become too old.

Resorting to a slight over-simplification, you might say that the development during the period discussed in the dissertation has led us from temporary employment to temporary employment. An order where employers have to shoulder too great a responsibility for the welfare of large parts of the work force is not sufficiently productive. This was the basic reason why the independent service and labour contract replaced employment for a certain period of time towards the end of the nineteenth century. Nowadays, temporary jobs are often designed in such a way as to fulfil the function of the independent contract. Have we in fact come full circle?

Lag (1982: 80) om anställningsskydd

Inledande bestämmelser

1 § Denna lag gäller arbetstagare i allmän eller enskild tjänst.

Från lagens tillämpning undantas dock

1. arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning,
2. arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj,
3. arbetstagare som är anställda för arbete i arbetsgivarens hushåll,
4. arbetstagare som har anvisats beredskapsarbete, skyddat arbete eller arbete i ungdomslag.

2 § Finns det i annan lag eller i förordning som har meddelats med stöd av lag särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, gäller de föreskrifterna.

Avtal är ogiltiga i den mån de upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får dock göras avvikelser från 5, 6, 11, 15, 21, 22, 24–28, 32, 33, 40 och 41 §§. Den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 § samt avvikelser från bestämmelserna i 30 §, såvitt gäller besked enligt 15 §, liksom bestämmelserna i 30 och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter, får också bestämmas på det sättet.

När efter bemyndigande av en central arbetstagarorganisation ett lokalt kollektivavtal har träffats om avvikelser från 22 § får avtalet tillämpas i fråga om uppsägning av arbetstagare som vid uppsägningstidens slut är äldre än 57 och ett halvt år bara om arbetsgivaren får den centrala arbetstagarorganisationens medgivande till varje enskild uppsägning.

En arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal enligt andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

3 § Vid tillämpning av 11, 15, 22, 25, 26 och 39 §§ gäller följande särskilda bestämmelser om beräkning av anställningstid:

1. En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.

2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag eller en del av ett företag övergår från en arbetsgivare till en annan, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare.

3. Om det sker flera sådana byten av anställning som avses i 1–2, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna.

Vid tillämpning av 22, 26 och 39 §§ får arbetstagaren tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje anställningsmånad som arbetstagaren har påbörjat efter fyllda 45 år. Sammanlagt får arbetstagaren dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader.

Arbetstagare som har fått återanställning enligt 25 § skall anses ha uppnått den anställningstid som fordras för rätt till uppsägningstid enligt 11 § andra stycket, besked enligt 15 § och företrädesrätt enligt 25 §.

Anställningsavtalet

4 § Anställningsavtal gäller tills vidare. Avtal om tidsbegränsad anställning får dock träffas i de fall som anges i 5 och 6 §§. Träffas i annat fall ett sådant avtal, kan arbetstagaren på det sätt som anges i 36 § få domstols förklaring att avtalet skall gälla tills vidare.

Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. En tidsbegränsad anställning upphör utan föregående uppsägning vid anställningstidens utgång eller när arbetet är slutfört, om inte annat har avtalats eller följer av 6 §. I 33 § finns särskilda regler om avgång med pension.

En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren. I de fall som avses i 18 § kan en arbetsgivare genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan.

Att arbetsgivaren i vissa fall är skyldig att informera och överlägga med arbetstagaren och berörd arbetstagarorganisation samt att tillämpa ett visst förfarande i samband med att ett anställningsavtal ingås eller upphör följer av 6, 8–10, 15, 16, 19, 20 och 28–33 §§.

5 § Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja värnpliktstjänstgöring eller annan därmed jämförlig tjänstgöring, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 65 år.

6 § Avtal får även träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen skall fortsätta efter det att provtiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid provtidens utgång. Sker det ej, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning.¹

Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provtidens utgång.

Uppsägning från arbetsgivarens sida

7 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara sakligt grundad.

Saklig grund föreligger ej om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Om uppsägningen beror på förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen, får den inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för uppsägningen.

8 § Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

I uppsägningsbeskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att uppsägningen är ogiltig eller yrka skadestånd med anledning av uppsägningen. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

9 § Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppgge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

10 § Uppsägningsbeskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Uppsägning anses ske när arbetstagaren får del av uppsägningen. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett uppsägningsbesked har sänts i brev enligt första stycket, anses uppsägning ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses uppsägning ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Uppsägningstid

11 § För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna i följd eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av

två månader vid fyllda 25 år,

tre månader vid fyllda 30 år,

fyra månader vid fyllda 35 år,

fem månader vid fyllda 40 år,

sex månader vid fyllda 45 år.

Lön och andra förmåner under uppsägningstiden

12 § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare.

Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämsättas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

13 § Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt 12 § första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid up-

penbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Utbildningsbidrag som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

14 § En uppsagd arbetstagare får inte förflyttas till annan ort under uppsägningstiden, om arbetstagarens möjligheter att söka nytt arbete därigenom skulle icke obetydligt försämrats.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare också rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Besked om att tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta

15 § En arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § och som inte kommer att få fortsatt anställning när anställningen upphör, skall få besked av arbetsgivaren om detta minst en månad före anställningstidens utgång. En förutsättning för rätt till sådant besked är dock att arbetstagaren, när anställningen upphör, har varit anställd hos arbetsgivaren mer än tolv månader under de senaste två åren. Är anställningstiden så kort att besked inte kan lämnas en månad i förväg, skall beskedet i stället lämnas när anställningen börjar.

Om en säsonganställd arbetstagare, som när anställningen upphör har varit anställd för viss säsong hos arbetsgivaren mer än sex månader under de senaste två åren, inte kommer att få fortsatt säsonganställning vid den nya säsongens början, skall arbetsgivaren ge arbetstagaren besked om detta minst en månad innan den nya säsongen börjar.

16 § Besked enligt 15 § skall vara skriftligt.

I beskedet skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iaktta för det fall att arbetstagaren vill föra talan om att anställningsavtalet skall förklaras gälla tills vidare eller yrka skadestånd för brott mot 4 § första stycket. I beskedet skall vidare anges om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Har arbetstagaren företrädesrätt och krävs det anmälan för att företrädesrätten skall kunna göras gällande, skall det också anges.

Beskedet skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

17 § En arbetstagare som har fått besked enligt 15 § första stycket har rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete.

Avskedande

18 § Avskedande får ske, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Avskedandet får inte grundas enbart på omständigheter som arbetsgivaren har känt till mer än en månad innan underrättelse lämnades enligt 30 §. Har arbetsgivaren underlåtit att underrätta, räknas tiden i stället från tidpunkten för avskedandet.

19 § Avskedande skall vara skriftligt.

I beskedet om avskedande skall arbetsgivaren ange vad arbetstagaren skall iakttä för det fall att arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt eller yrka skadestånd med anledning av avskedandet.

Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det.

20 § Beskedet om avskedande skall lämnas till arbetstagaren personligen. Är det inte skäligt att kräva detta, får beskedet i stället sändas i rekommenderat brev till arbetstagarens senast kända adress.

Avskedande anses ske när arbetstagaren får del av avskedandet. Om arbetstagaren inte kan anträffas och ett besked om avskedande har sänts i brev enligt första stycket, anses avskedande ha skett tio dagar efter det att brevet lämnades till posten för befordran. Har arbetstagaren semester, anses avskedande ha skett tidigast dagen efter den då semestern upphörde.

Lön och andra förmåner under permittering

21 § En arbetstagare som under anställningstiden har varit permitterad mer än två veckor i följd eller sammanlagt mer än 30 dagar under samma kalenderår har rätt till lön och andra anställningsförmåner för ytterligare permitteringstid. Förmånerna får inte understiga vad som normalt skulle ha utgått om arbetstagaren hade fått behålla sina arbetsuppgifter.

Har en arbetstagare varit permitterad före ett sådant byte av anställning som avses i 3 § första stycket, skall permitteringen räknas med när det avgörs om arbetstagaren har rätt till förmåner enligt första stycket. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med så-

dan tid jämställas tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Rätten till lön och andra anställningsförmåner gäller ej, om permittering-
en är en följd av att arbetet är säsongbetonat eller av andra skäl inte är
sammanhängande till sin natur.

Turordning vid uppsägning och permittering

22 § Vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid permittering skall
arbetsgivaren iakttä följande turordningsregler.

Arbetsdagarnas plats i turordningen bestäms med utgångspunkt i varje
arbetstagaras sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstaga-
re med längre anställningstid har företräde framför arbetstagarar med korta-
re anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Kan
en arbetstagar endast efter omplacering beredas fortsatt arbete hos ar-
betsgivaren, gäller som förutsättning för företräde enligt turordningen att
arbetstagarar har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet.

Har arbetsgivaren flera driftsenheter, fastställs turordningen för varje
enhet för sig. Om arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivav-
tal, fastställs en särskild turordning för varje avtalsområde. Finns det i ett
sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorga-
nisations avtalsområde fastställas en gemensam turordning för samtliga
enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar en-
ligt 29 §.

Vid en permittering som är av enstaka och kortvarig natur och som inte
har kunnat förutses får arbetsgivaren, utan hinder av reglerna i andra och
tredje styckena, permittera de arbetstagarar som närmast berörs av drifts-
avbrottet.

23 § Arbetstagarar som har nedsatt arbetsförmåga och som på grund där-
av har beretts särskild sysselsättning hos arbetsgivaren skall, om det kan
ske utan allvarliga olägenheter, få företräde till fortsatt arbete oberoende
av turordningen.

24 § Arbetstagarar som har permitterats har företrädesrätt till arbete i den
verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Vid återintagning efter
permittering tillämpas turordningsreglerna i 22 och 23 §§.

Har företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs över-
gått till en ny arbetsgivar under permitteringstiden, gäller företrädesrät-
ten mot den nye arbetsgivar.

Företrädesrätt till återanställning

25 § Arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där de tidigare har varit sysselsatta. Detsamma gäller arbetstagare som har anställts för begränsad tid enligt 5 § och som på grund av arbetsbrist inte har fått fortsatt anställning. En förutsättning för företrädesrätt är dock att arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren sammanlagt mer än tolv eller, när det gäller företrädesrätt till ny säsonganställning för en tidigare säsonganställd arbetstagare, sex månader under de senaste två åren och att arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för den nya anställningen.

Företrädesrätten gäller från den tidpunkt då uppsägning skedde eller besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § första stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den dag då anställningen upphörde. Vid säsonganställning gäller företrädesrätten i stället från tidpunkten då besked lämnades eller skulle ha lämnats enligt 15 § andra stycket och därefter till dess ett år har förflutit från den nya säsongens början. Har under de nu nämnda tidsperioderna företaget eller den del av företaget där verksamheten bedrivs övergått till en ny arbetsgivare, gäller företrädesrätten mot den nye arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren har flera driftsenheter eller om det i arbetsgivarens verksamhet finns olika kollektivavtalsområden, gäller företrädesrätten anställning inom den enhet och det avtalsområde där arbetstagaren var sysselsatt när den tidigare anställningen upphörde. Finns det i ett sådant fall flera driftsenheter på samma ort, skall inom en arbetstagarorganisations avtalsområde företrädesrätten gälla arbetsgivarens samtliga enheter på orten, om organisationen begär det senast vid förhandlingar enligt 32 §.

26 § Om flera arbetstagare har företrädesrätt till återanställning, bestäms turordningen dem emellan med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde.

27 § Har besked om företrädesrätt till återanställning lämnats enligt 8 § andra stycket eller 16 § andra stycket, kan företrädesrätt inte göras gällande innan arbetstagaren har anmält anspråk på företrädesrätt hos arbetsgivaren.

En arbetstagare som antar ett erbjudande om återanställning behöver inte tillträda den nya anställningen förrän efter skälig övergångstid.

Om arbetstagaren avvisar ett erbjudande om återanställning som skäligen borde ha godtagits, har arbetstagaren förlorat sin företrädesrätt.

Förhandlingar m. m.

28 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal och som träffar avtal om tidsbegränsad anställning för arbete som avses med kollektivavtalet, skall snarast underrätta den berörda lokala arbetstagarorganisationen om anställningsavtalet. Underrättelse skall lämnas även när kollektivavtal tillfälligt inte gäller.

Någon underrättelse behöver dock inte lämnas, om anställningstiden är högst en månad.

29 § I fråga om en arbetsgivares skyldighet att förhandla före beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, permittering eller återintagning efter permittering gäller 11–14 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

30 § En arbetsgivare som vill avskeda eller säga upp en arbetstagarare på grund av omständigheter som hänför sig till arbetstagararen personligen eller lämna besked enligt 15 § om att en tidsbegränsad anställning skall upphöra, skall underrätta arbetstagararen om detta i förväg. Gäller underrättelsen uppsägning eller besked enligt 15 §, skall den lämnas minst två veckor i förväg, och gäller den avskedande, skall den lämnas minst en vecka i förväg. Är arbetstagararen fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör.

Är anställningstiden så kort att besked enligt 15 § första stycket skall lämnas när anställningen börjar, skall underrättelsen och varslet i stället lämnas samtidigt med beskedet.

Arbetstagararen och den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör har rätt till överläggning med arbetsgivaren om den åtgärd som underrättelsen och varslet avser. En förutsättning är dock att överläggning begärs senast en vecka efter det att underrättelsen eller varslet lämnades. I det fall som avses i andra stycket skall överläggning begäras omgående.

Har överläggning begärts, får arbetsgivaren inte verkställa uppsägning eller avskedande förrän överläggningen har avslutats.

31 § En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagarare besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning skall underrätta arbetstagararen om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagararen fackligt organiserad, skall arbetsgivaren samtidigt med underrättelsen varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagararen tillhör.

Arbetstagaren och den lokala arbetstagarorganisationen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet.

32 § En arbetsgivare som avser att anställa en arbetstagare, när någon annan har företrädesrätt till återanställning i verksamheten, skall först förhandla med den berörda arbetstagarorganisationen på det sätt som anges i 11–14 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. Detsamma gäller när fråga uppkommer om vem av flera företrädesberättigade som skall få återanställning.

Avgång med pension m. m.

33 § En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 65 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962: 381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som är anställd tills vidare och har uppnått den ålder som anges i första stycket har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22–25 §§.

Tvister om giltigheten av uppsägningar eller avskedanden m. m.

34 § Om en arbetstagare sägs upp utan saklig grund, skall uppsägningen förklaras ogiltig på yrkande av arbetstagaren. Detta gäller dock ej, om uppsägningen angrips endast därför att den strider mot turordningsregler.

Uppkommer tvist om en uppsägnings giltighet, upphör ej anställningen till följd av uppsägningen förrän tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren får inte heller avstängas från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen annat än om det finns särskilda skäl. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

Domstol kan för tiden intill det slutliga avgörandet besluta att anställningen skall upphöra vid uppsägningstidens utgång eller vid den senare tidpunkt som domstolen bestämmer eller att en pågående avstängning skall upphöra.

35 § Har en arbetstagare blivit avskedad under omständigheter som inte ens skulle ha räckt till för en giltig uppsägning, skall avskedandet förklaras ogiltigt på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avskedandet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts.

Har en domstol meddelat beslut enligt andra stycket, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett avskedandet. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

36 § Ett anställningsavtal, som har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket, skall förklaras gälla tills vidare på yrkande av arbetstagaren.

Om ett sådant yrkande framställs, kan domstol besluta att anställningen trots avtalet skall bestå tills tvisten har slutligt avgjorts. Arbetstagaren har rätt till lön och andra förmåner enligt 12–14 §§ så länge anställningen består.

37 § Om en domstol genom lagakraftvunnen dom har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, får arbetsgivaren inte avstänga arbetstagaren från arbete på grund av de omständigheter som har föranlett uppsägningen eller avskedandet.

Skadestånd

38 § En arbetsgivare som bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare är skadeståndsskyldig om han eller hon inte iakttar den uppsägningstid som anges i 11 § första stycket.

Skadestånd enligt första stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär. Ersättning för förlust som avser tid efter anställningens upphörande får under alla förhållanden bestämmas till högst det belopp som anges i 39 §.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

39 § Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning skall gälla tills vidare, skall anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skall för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren enligt följande bestämmelser.

Skadeståndet beräknas med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande

16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,

24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,

32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner.

Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetstagaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet likväl motsvara sex månadslöner.

Preskription

40 § En arbetstagare som avser att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande, skall underrätta arbetsgivaren om detta senast två veckor efter det att uppsägningen eller avskedandet skedde. Har arbetstagaren inte fått något sådant besked om ogiltighetstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, uppgår dock tidsfristen till en månad och räknas från den dag då anställningen upphörde.

Om en arbetstagare gör gällande att ett anställningsavtal har tidsbegränsats i strid mot 4 § första stycket och avser att yrka förklaring att avtalet skall gälla tills vidare, skall arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad efter anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd av kollektivavtal, skall talan väckas inom två veckor efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom två veckor efter det att tiden för underrättelse gick ut.

41 § Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk som grundar sig på bestämmelserna i denna lag skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs eller fordringen förföll till betalning. Har en arbetstagare inte fått något sådant besked om skadeståndstalan som avses i 8 § andra stycket eller 19 § andra stycket, räknas tiden i stället från den dag då anställningen upphörde. Avser arbetstagarens yrkande brott mot 4 § första stycket, räknas tidsfristen från anställningstidens utgång.

Har inom underrättelsetiden påkallats förhandling rörande tvistefrågan enligt lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet eller med stöd

av kollektivavtal, skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

42 § Lämnas inte underrättelse eller väcks inte talan inom den tid som föreskrivs i 40 eller 41 §, har parten förlorat sin talan.

Rättegången

43 § Mål om tillämpning av denna lag handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Mål som avses i 34–36 §§ skall handläggas skyndsamt.

Ett yrkande om beslut enligt 34 § tredje stycket, 35 § andra stycket eller 36 § andra stycket får ej bifallas utan att motparten har beretts tillfälle att yttra sig. Om ett dröjsmål skulle medföra risk för skada, får dock domstolen omedelbart bifalla yrkandet att gälla till dess annat förordnas. Beslut som en tingsrätt har meddelat under rättegången får överklagas särskilt genom besvär.

1. Denna lag träder i kraft den 1 april 1982, då lagen (1974: 12) om anställningsskydd skall upphöra att gälla.

2. Den nya lagens bestämmelser om arbetstagare som får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning och om tidsbegränsad anställning gäller endast anställningsavtal som har ingåtts efter lagens ikraftträdande. Beträffande tidigare ingångna sådana anställningsavtal tillämpas även efter ikraftträdandet den äldre lagens bestämmelser.

3. När den nya lagens bestämmelser om beräkning av anställningstid skall tillämpas, gäller de även anställningstid före ikraftträdandet.

4. Har före den nya lagens ikraftträdande lämnats underrättelse eller varsel enligt den äldre lagen, tillämpas även efter ikraftträdandet den lagens bestämmelser i fråga om den åtgärd som underrättelsen eller varslet avser. Den nya lagens bestämmelser om företrädesrätt till återanställning från den tidpunkt då besked har lämnats enligt 15 §, gäller endast om beskedet har eller skulle ha lämnats efter ikraftträdandet.

5. Bestämmelserna i 33 § första stycket i den nya lagen tillämpas på arbetstagare som fyller 65 år den 1 maj 1982 eller senare. För arbetstagare som är äldre, tillämpas motsvarande bestämmelser i den äldre lagen.

6. Den nya lagens bestämmelser om skadestånd och preskription tillämpas endast om den omständighet, vartill yrkandet hänför sig, har inträffat efter ikraftträdandet. I annat fall tillämpas den äldre lagens motsvarande bestämmelser.

7. Den äldre lagens bestämmelser om rättegångskostnad tillämpas även efter den nya lagens ikraftträdande, om talan har väckts före ikraftträdandet.

8. Förekommer i lag eller annan författning hänvisning till föreskrift som har ersatts genom bestämmelse i denna lag tillämpas i stället den nya bestämmelsen.

Bevakat t o m SFS 1984:759

INFO-typ
LP

ORDER — LEDIGA PLATSER (LP 2)

Bilaga 2

För platsjournalen samt sökning och bevakningsmatchning

Transaktioner		Arbetsgivarens namn		Telefonnummer	
1	Ny notis	2	Känd-ring	3	Bort-tag
4	Av-rapp	5	Reduc innh		
Utskriftsdatum		Avrapp datum		Antal tillätsat platser	
Ar	Mån	Ar	Mån	NTK-nummer	När-gr
Dag		Dag		Reserv	Tilläggskod kont
Arbetsgivarens namn				Telefonnummer	
Utdelningsadress				Postnummer	
Arbetsplatsens belägenhet (om annan än ovan)				Ortnamn	
Arbetsgivarens kontaktperson, namn, tel-nr, av teltid				Kommunkod	
Ansökan ställd till				Sista ansökningsdatum	
				Ar	
				Mån	
				Dag	
				1	
Märkt (ref nr)					
Facklig kontaktperson, namn, organisation, tel-nr, av teltid					
3					
Antal platser					
1 Publ ej					
Yrkesbenämning					
4					
Branch/Tillverkning					
Beskrivning av arbetsuppgifter, arbetsförhållanden samt övriga upplysningar om arbetet. Sökard anges sist i följet.					
Krav på formell praktik eller teoretisk utbildning					
1 Inga					
2 gymn skolnivå					
3 över gymn skolnivå					
1 kombinerat med					
2 efter					
Erfarenhetskrav					
1 Inga					
2 Någon erfarenhet					
3 Lång erfarenhet					
5					
Beskrivning av utbildning					
Beskrivning av erfarenhet					
Kortkort, klass					
Trafikort					
1					
Arbetsid		Arbetsdrift		Arbetsidens förläggning	
1	heltid	1	dagtid	4	schamalgad
2	heltid/deltid	2	2-skift	5	kontinuerlig drift
3	deltid	3	3-skift	6	annan
Löneform		Löneperiod		Kollektiv avtal	
1	fast	4	oekord	Lönebelopp (max, min, lönegrad)	
2	fast+oek	5	provision		
3	fast+prov	6	annan		
Anställningens art		Tillträdesdatum		Varaktighet	
1	stodig-varende	Ar		Mån	
2	vikariat	Dag			
Bostad		Övrigt			
1	möblerat	2			
2	rum	3			
Publiceringsform (utom daglig)		Övr publikationsformer		Sista publiceringsdatum	
1	periodisk	1 arbetsmarken		Ar	
2	publ ej	2 liniska		Mån	
		3 praktik/		Dag	
		4 listan			
		5 företags		Mottogare, sign	
		6 lista		Inkludare, sign	
		7 praktik-			
		8 listan			

<i>SNI-kod</i>	<i>Beteckning</i>
11	Jordbruk
12	Skogsbruk
13	Fiske
1	JORD- OCH SKOGSBRUK
2	GRUVOR OCH MINERALBROTT
31	Livsmedelsindustri m m
321	Textilindustri
322—24	Beklädnads-, sko- och läderindustri
33 (—33111)	Trävaruindustri
33111	Sågning, hyvling och impregnering
34111	Massatillverkning
341 (—34111)	Pappersindustri
342	Grafisk industri, förlag
35 (—355)	Kemisk industri m m
355	Gummivaror
361—62	Porslin, glas m m
369	Tegelindustri m m
37	Metallframställning
381, —82, —84 (—3841)	Verkstadsindustri
3841	Varv
383, 385	Elektroindustri m m
39	Annan tillverkningsindustri
3	TILLVERKNINGSINDUSTRI
4	EL-, GAS-, VÄRME- OCH VATTENVERK
5	BYGGNADSINDUSTRI
61—62	Varuhandel
63	Hotell- och restaurangverksamhet
6	VARUHANDEL, HOTELL OCH RESTAURANG
71	Samfärdsl
72	Post och tele
7	KOMMUNIKATIONER
8	BANK- OCH FÖRSÄKRINGSRÖRELSE
92	Renhållning och städning
935—39, 94, 96	Kulturell verksamhet m m
95	Reparationer, tvätterier m m
91	Offentlig förvaltning
931—32	Undervisning och forskning
933—34	Sjuk-, hälso- och socialvård
9	OFFENTLIGA OCH ANDRA TJÄNSTER

		Lediga plats.		Tillsvid.	Vikariat	A tillf.		därav:	Tillsv.	Vikariat	Annat tillf.
		%	antal	antal	antal	antal	antal	Praktik ferie			
SNI	Beteckning								%	%	%
11	Jordbruk m m	3	12 092	1 122	1 525	9 445	5 681		9	13	78
12	Skogsbruk	0	1 217	375	71	771	114		31	6	63
13	Fiske	0	51	36	8	7	1		70	16	14
1	JORD- O SKOGSBRUK	4	13 360	1 533	1 604	10 223	5 796		11	12	76
2	GRUVOR O MIN.BROTT	0	324	111	70	143	86		34	22	44
31	Livsmedelsind. m m	3	12 018	4 501	3 614	3 903	1 224		37	30	32
32	Textil o beklädn. ind	1	3 932	3 296	437	199	37		84	11	5
33	Trävaruindustri	1	4 033	3 210	395	428	26		80	10	11
34	Massa o pappersind.	2	7 257	3 948	2 176	1 133	342		54	30	16
35-36	Kemisk industri m m	3	11 468	7 662	2 036	1 770	415		67	18	15
37-38	Verkstadsindustri	9	34 866	28 308	3 200	3 358	1 107		81	9	10
39	Annan tillverkn. ind	0	1 885	1 341	270	274	41		71	14	14
3	TILLVERKNINGSIND.	20	75 459	52 266	12 128	11 065	3 188		69	16	15
4	EL, GAS, VÄRME O VA	0	1 996	1 218	251	527	218		61	12	26
5	BYGGNADSINDUSTRI	5	17 775	8 180	1 749	7 826	571		46	10	44
61-62	Varuhandel	11	41 134	23 549	10 868	6 717	2 413		57	26	16
63	Hotell o restaurang	4	13 480	7 934	3 230	2 316	958		59	24	17
6	VARUHAND, HOT, REST	14	54 614	31 483	14 098	9 032	3 371		58	26	16
71	Samfärdsel	3	11 028	6 580	2 405	2 043	659		60	22	18
72	Post, tele	1	2 579	1 656	537	386	135		64	21	15
7	KOMMUNIKATIONER	4	13 607	8 236	2 942	2 429	794		60	22	18
8	BANK O FÖRSÄKRING	4	16 124	9 681	4 187	2 256	396		60	26	14
92	Renhållning, städ.	1	5 125	2 625	1 796	704	287		51	35	14
935-99											
94, 96	Kultur m m	2	8 551	4 033	2 262	2 256	592		47	26	26
95	Reparationer, tvätt	4	15 648	8 303	3 686	3 659	1 277		53	24	23
91	Offentlig förvalt.	13	48 045	22 167	18 024	7 854	2 545		46	38	16
931-32	Undervisn. o forskn.	4	15 629	4 234	8 782	2 613	245		27	56	17
933-34	Sjuk- o socialvård	24	89 810	41 037	39 334	9 439	3 040		46	44	10
9	OFFENTL. O A TJÄNSTER	49	182 808	82 399	73 884	26 525	7 997		45	40	14
	Samtliga	100	376 047	195 107	110 913	70 027	22 417		52	29	19

		heltid	deltid	heltid				deltid			
				vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.
SNI	Beteckning	antal	antal	antal	antal	%	%	antal	antal	%	%
11	Jordbruk m m	8 698	3 394	1 334	6 329	15	73	191	3 116	7	92
12	Skogsbruk	1 209	8	68	771	6	64	3	0	38	0
13	Fiske	47	4	6	6	13	13	2	1	50	25
1	JORD- O SKOGSBRUK	9 954	3 406	1 408	7 106	14	71	196	3 117	6	92
2	GRUVOR O MIN.BROTT	313	11	66	141	21	45	4	2	36	18
31	Livsmedelsind. m m	10 684	1 334	3 254	3 469	30	32	360	434	27	32
32	Textil o beklädn. ind	3 642	290	370	159	10	4	67	40	23	14
33	Trävaruindustri	3 876	157	359	421	9	11	36	7	23	4
34	Massa o pappersind.	6 452	805	1 850	1 024	29	16	326	109	40	14
35-36	Kemisk industri m m	10 807	661	1 826	1 701	17	16	210	69	32	10
37-38	Verkstadsindustri	33 535	1 331	2 801	3 272	8	10	399	86	30	6
39	Annan tillverkn. ind	1 736	149	237	256	14	15	33	18	22	12
3	TILLVERKNINGSIND.	70 732	4 727	10 697	10 302	15	14	1 431	763	30	16
4	EL, GAS, VÄRME O VA	1 912	84	223	519	12	27	28	8	33	10
5	BYGGNADSINDUSTRI	17 242	513	1 627	7 688	9	44	122	138	24	27
61-62	Varuhandel	29 502	11 632	7 835	4 873	26	17	3 033	1 844	26	16
63	Hotell o restaurang	9 288	4 192	2 249	1 693	24	18	981	623	23	15
6	VARUHAND, HOT, REST	38 790	15 824	10 084	6 565	26	17	4 014	2 467	25	16
71	Samfärdsel	9 629	1 399	2 166	1 453	22	15	239	590	17	42
72	Post, tele	2 064	515	382	316	18	15	155	70	30	14
7	KOMMUNIKATIONER	11 693	1 914	2 548	1 769	22	15	394	660	20	34
8	BANK O FÖRSÄKRING	12 559	3 565	3 433	1 434	27	11	754	822	21	23
92	Renhållning, städn.	2 443	2 682	840	543	34	22	956	161	36	6
935-39											
94, 96	Kultur m m	5 523	3 028	1 555	1 322	28	24	707	934	23	31
95	Reparationer, tvätt	10 088	5 560	2 383	2 752	24	27	1 303	907	23	16
91	Offentlig förvalt.	35 263	12 782	13 234	6 057	38	17	4 790	1 797	37	14
931-32	Undervisn. o forskn.	7 857	7 772	4 483	1 044	57	13	4 299	1 569	55	20
933-34	Sjuk- o socialvård	65 385	24 425	30 499	7 918	47	12	8 835	1 521	36	6
9	OFFENTL. O A TJÄNSTER	126 559	56 249	52 994	19 636	42	16	20 890	6 889	37	12
	Samtliga	289 754	86 293	83 080	55 161	29	19	27 833	14 866	32	17

		okval.	kval.	okval. pl.				kval. pl.			
				vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.	vikar.	a tillf.
SNI	Beteckning	antal	antal	antal	antal	%	%	antal	antal	%	%
11	Jordbruk m m	10275	1817	1206	8741	12	85	319	704	18	39
12	Skogsbruk	627	590	25	553	4	88	50	218	8	37
13	Fiske	32	19	5	5	16	16	3	2	16	10
1	JORD- O SKOGBRUK	10934	2426	1236	9299	11	85	368	924	15	38
2	GRUVOR O MIN.BRÖTT	262	62	64	139	24	53	6	4	10	6
31	Livsmedelsind. m m	9459	2559	3025	3519	32	37	589	384	23	15
32	Textil o beklädn. ind	2295	1637	268	131	12	6	169	68	10	4
33	Trävaruindustri	2628	1405	279	381	11	14	116	47	8	3
34	Massa o pappersind.	4481	2775	1562	913	35	20	614	220	22	8
35-36	Kemisk industri m m	7203	4265	1194	1383	16	19	842	387	20	9
37-38	Verkstadsindustri	17551	17315	1877	2115	11	12	1323	1243	8	7
39	Annan tillverkn. ind	1071	814	172	188	16	18	98	86	12	10
3	TILLVERKNINGSIND.	44688	30771	8377	8630	19	19	3751	2435	12	8
4	EL, GAS, VÄRME O VA	434	1562	56	261	13	60	195	266	12	17
5	BYGGNADSINDUSTRI	2878	14877	506	1410	18	50	1243	6416	8	43
61-62	Varuhandel	22467	18667	7002	4968	31	22	3866	1749	21	9
63	Hotell o restaurang	8709	4771	2313	1363	26	16	917	953	19	20
6	VARUHAND, HOT, REST	31176	23438	9315	6331	30	20	4783	2701	20	12
71	Samfärdsel	4923	6105	1240	1182	25	24	1165	861	19	14
72	Post, tele	1786	793	353	277	20	16	184	109	23	14
7	KOMMUNIKATIONER	6709	6898	1593	1459	24	22	1349	970	20	14
8	BANK O FÖRSÄKRING	5149	10975	1644	1097	32	21	2543	1159	23	10
92	Renhållning, städn.	3845	1280	1437	555	37	14	359	149	28	12
935-39											
94, 96	Kultur m m	3328	5223	864	1139	26	34	1398	1117	27	21
95	Reparationer, tvätt	11319	4329	2924	3060	26	27	762	599	18	14
91	Offentlig förvaltn.	14020	34025	5990	4028	43	29	12034	3826	35	11
931-32	Undervisn. o forskn.	2702	12927	1035	737	38	27	7747	1867	60	14
933-34	Sjuk- o socialvård	24302	65508	13593	4123	56	17	25741	5316	39	8
9	OFFENTL. O A TJÄNSTER	59516	123292	25843	13642	43	23	48041	12883	39	10
	Samtliga	161746	214301	48634	42268	30	26	62279	27759	29	13

Litteratur

- Abrahamsson, Bengt—Broström, Anders, Om arbetets rätt. Stockholm 1980.
- Adlercreutz, Axel, Arbetstagarbegreppet. Stockholm 1964.
- Adlercreutz, Axel, Avtal. 4:e uppl. Stockholm 1977.
- Adlercreutz, Axel, Avtalsrätt II. 2:a uppl. Lund 1978.
- Adlercreutz, Axel, Kollektivavtalet. Lund 1954.
- Adlercreutz, Axel, Svensk arbetsrätt. 6:e omarbetade uppl. Stockholm 1979.
- Adlercreutz, Axel, Temporary Employment. Uppsats i Acta instituti Upsaliensis Jurisprudentiæ comparativæ, 12, 1970.
- Althusser, Louis, För Marx. Stockholm 1968.
- Althusser, Louis—Balibar, Etienne, Att läsa kapitalet 1. Stockholm 1970.
- Althusser, Louis—Balibar, Etienne, Att läsa kapitalet 2. Stockholm 1970.
- Arbetsmarknadsstyrelsen. Svenskt yrkeslexikon 1977. Lund 1977.
- Arvedson, Lennart, Mot ökat flexliv. Ledighetslagar och deras konsekvenser för verksamhet i företag och myndigheter. Studieförbundet näringsliv och samhälle. U.o. 1981.
- Ask, Richard, Åmanlagarna i blickpunkten. Stencil. Företagsekonomiska institutionen vid Lunds universitet 1978.
- Aubert, Vilhelm—Eckhoff, Torstein—Sveri, Knut, En lov i søkelyset. Sosialpsykologisk undersøkelse av den norske hushjelplov. Oslo 1952. 2:a uppl. Oslo 1970.
- Bang, Henrik—Jensen, Gitte, Arbetskraftens reproduktion — Statsinterventionens former. V Retfærd nr 2 och 3. U.o. u.å.
- Bengtsson, Bertil, Särskilda avtalstyper I. 3:e uppl. Stockholm 1979.
- Bergqvist, Olof—Lunning, Lars, Medbestämmande i arbetslivet. 2:a omarbetade uppl. Stockholm 1977.
- Bruun, Niklas, Kollektivavtal och rättsideologi. Helsingfors 1979.
- Bylund, Bo—Viklund, Lars, Arbetsrätt i praktiken. Stockholm 1978.
- Bylund, Bo—Viklund, Lars—Elmér, Anders—Öhman, Toivo, Nya anställningsskyddslagen. Stockholm 1982. Cit Bylund m fl.
- Casparsson, Ragnar, LO under fem årtionden. Stockholm 1947.
- Casparsson, Ragnar, Saltsjöbadsavtalet i historisk belysning. Stockholm 1966. Cit Saltsjöbadsavtalet.

- Cederskär, Christina—Jönsson, Ann, Främjandelagen i teori och praktik. Stencil. Tillämpningsuppsats vid juridiska institutionen, Lunds universitet 1980.
- Christensen, Anna, Avstängning från arbetslöshetsersättning. Stockholm 1980.
- Christensen, Anna, Den etablerade fackföreningen och minoritetsorganisationen. Uppsats i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Lund 1983.
- Christensen, Anna, Ideologikritik contra dogmatik. Uppsats i Rätten som instrument för social förändring. Lund 1982.
- Christensen, Anna, Lönearbetet som samhällsform och ideologi. Sociala värderingsförändringar. En delrapport från projektet värderingsforskjutningar i det svenska samhället. Sekretariatet för framtidsstudier. U.o. 1983.
- Christensen, Anna, Sanktioner för avvisande av lämpligt arbete i anställningsskyddslagen och arbetslöshetsförsäkringen. Uppsats i Arbetsrätten i utveckling. Studier tillägnade Folke Schmidt. Stockholm 1977.
- Dahlberg-Larsen, Jörgen, Retsstaten, Velfærdsstaten och hvad så? Århus 1984.
- Edlund, Sten, Behöver vi en arbetsbalk? Stencil. Arbetslivscentrum. Cit Edlund.
- Edlund, Sten, Perspektiv på svensk arbetsrättslig forskning. Stencil. PM 1983-08-23.
- Ekelöf, Per-Olof, Rättegång I. 6:e rev uppl. Stockholm 1980. Cit Ekelöf I.
- Eklund, Per, Rätten i klasskampen. Stockholm 1974.
- Eklund, Ronnie, Anställningsförhållandet vid företagsöverlåtelse. Stockholm 1983. Cit Eklund.
- Elling, Monica—Parmsund, Marianne, Långt borta och nära — om distansarbete på kontorsområdet. Arbetslivscentrum. (Stockholm) 1982.
- Elling, Monica, På tröskeln till ett nytt liv? Göteborg 1984.
- Eriksson, Lars D, Utkast till en marxistisk jurisprudens. Retfærd nr 11. U.o. u.å.
- Ettarp, Lars, Arbetsmarknadspolitik i teori och praktik. Stockholm 1976.
- Evju, Stein, Organisasjonsfrihet, tariffavtaler och streik. Oslo 1982.
- Fahlbeck, Reinhold, Om arbetsprocessrätt. Stockholm 1974.
- Fahlbeck, Reinhold, Om diskriminering av utanförstående arbetstagare.

- Uppsats i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Lund 1983.
- Fahlbeck, Reinhold, Praktisk arbetsrätt. 2:a uppl. Lund 1981.
- Fahlbeck, Reinhold, Temporary Work in Modern Society. Uppsats i Temporary Work in Modern Society, A comparative study, part I. International Institute for Temporary Work. Deventer 1978.
- Fahlbeck, Reinhold, Temporary Work in Modern Society. Uppsats i Temporary Work in Modern Society, A comparative study, II. International Institute for Temporary Work. Deventer 1981.
- Fahlbeck, Reinhold, Förhandling som processförutsättning. Uppsats i Rättegången i arbetstvister. Stockholm 1979.
- Flodgren, Boel—Hydén, Håkan—Sandström, Torsten, Arbetsrätt. Lund 1981. Cit Flodgren m fl.
- Flodgren, Boel, Den lokala fackliga organisationen och medbestämmandet. Stencil. Lund 1984.
- Flodgren, Boel, Fackföreningen och rätten. Stockholm 1978.
- Geijer, Lennart, Arbetsrättens språk. Uppsats i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Lund 1983.
- Geijer, Lennart, Den äldre arbetsrättsliga utvecklingen. Uppsats i Arbetsrättens utveckling. Göteborg 1983.
- Geijer, Lennart, Rätten till arbetsplatsen. TCO:s skriftserie 1956/6. Stockholm 1956.
- af Geijerstam, Gustaf, Anteckningar rörande fabriksarbetarnes ställning i Marks härad. Lorénska stiftelsens skrifter nr 10. U.o. 1894.
- Cit Gustafsson, Stig, Trygghet i anställningen. 3:e uppl. Stockholm 1982.
- Gårdlund, Torsten, Industrialismens samhälle. Stockholm 1942.
- Habermas, Jürgen, Erkenntnis und Interesse. Frankfurt 1968.
- Habermas, Jürgen, Technik und Wissenschaft als "Ideologi". Frankfurt 1968.
- Habermas, Jürgen, Legitimationsprobleme in Spätkapitalismus. Frankfurt 1973.
- Hallendorff, Carl, Svenska arbetsgifvareföreningen 1902—1927. Stockholm 1927.
- Held, David, Introduction to Critical Theory. London 1980.
- Hellberg, Inga—Vrethem, Mats, Företagskris och trygghetslagarna. Arbetsrapport 2 i LAS-projektet vid sociologiska institutionen i Göteborg. Göteborg 1978.

- Hellberg, Inga—Vrethem, Mats, Lagen om anställningsskydd, tillkomst och tillämpning. Arbetsrapport 1 i LAS-projektet vid sociologiska institutionen i Göteborg. Göteborg 1978.
- Hellberg, Inga—Vrethem, Mats, Lagen om anställningsskydd. Tillkomst och tillämpning. Lindome 1982.
- Henning, Ann, Tidsbegränsad anställning. En undersökning av anställningsformerna i platsutbudet 1979. Lund 1982.
- Hydén, Håkan, Arbetslivets reglering — en rättssociologisk betraktelse. Stencil. Lund 1984.
- Hydén, Håkan, En funktionell indelning av rättsnormer. Stencil. Lund 1981.
- Hydén, Håkan, Inledning till en marxistisk rättsteori. Stencil. Lund 1974.
- Hydén, Håkan, Ramlagstiftning inom arbetsrätten. Uppsats i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Lund 1983.
- Hydén, Håkan, Rättens samhälleliga funktioner. Lund 1978. Cit Hydén.
- Hydén, Håkan, Rättsvetenskapens undersökningsobjekt. Något om relationen rätt och ekonomi. Stencil. Lund 1980.
- Jägerskiöld, Stig, Svensk tjänstemannarätt I. Uppsala 1956.
- Kalleberg, Ragnvald, Kritisk teori. Oslo/Gjøvik 1977.
- Krarup, Ole, Den juridiske aura — om arbejdsrettens grundbegrebe. Artikel i *Juristen & Økonomen* 1980 s 211 ff.
- Kyle, Gunhild, Gästarbeterska i manssamhället. Studier om industriarbetande kvinnors villkor i Sverige. Stockholm 1979.
- Källström, Kent, Eleven på arbetsplatsen. Uppsats i Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. Lund 1983.
- Lidbeck, Ingmar—Normark, Georg—Ryman, Sven Hugo, Statens tjänstemän. Stockholm 1970.
- Lunning, Lars, Anställningsskydd. Kommentar till 1982 års anställningsskyddslag. Stockholm 1982. Cit Lunning. Tidigare kommentarer cit Lunning med angivande av upplaga.
- Lunning, Lars, Fortsatt lagstiftningsarbete. Uppsats i Arbetsrättens utveckling. Göteborg 1983.
- Nilsson, Edvard, Anställningsskyddet i rättspraxis. Arbetsdomstolens domar 1974—1975 i bearbetning. Stockholm 1978.
- Persson, Maria, Fotbollstränares arbetsrättsliga ställning. Stencil. Tillämpningsuppsats vid juridiska institutionen i Uppsala 1979.
- Rapport om undersökning om provanställning och sysselsättningsfräm-

- jande åtgärder för ungdomar. Stencil. Stockholms handelskammare 1978.
- Sandström, Torsten, Privatjustis mot anställda. Lund 1979.
- Schmidt, Folke—Gräntze, Leif—Roos, Axel, Arbetstid och semester för jordbrukets utearbetare. En rättssociologisk studie. Lund 1946. Cit Schmidt m fl, Arbetstid och semester.
- Schmidt, Folke, Kring tjänsteavtalets rättskällor. Minnesskrift utgiven av Juridiska fakulteten i Stockholm vid dess femtioårsjubileum 1957. Cit Schmidt, Kring tjänsteavtalet.
- Schmidt, Folke, Löntagarrätt. Stockholm 1978.
- Schmidt, Folke, Löntagarrätt. 2:a uppl. Stockholm 1980.
- Schrevelius, Fredrik, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt, tredje delen. 2:a uppl. Lund 1958.
- Schrevelius, Fredrik, Lärobok i Sveriges allmänna nu gällande civilrätt, första delen. 3:e uppl av Ph Humbla. Lund 1872.
- Schön, Lennart, Industrialismens förutsättningar. Lund 1982. Cit Schön.
- Sigeman, Tore—Victorin, Anders, Anställningen. Supplement till Schmidt, Löntagarrätt. Stencil 1982. Cit Sigeman—Victorin.
- Sigeman, Tore, Contract Labour in Sweden. Annales academiae regiae scientiarum upsaliensis 14/1970.
- Sigeman, Tore, Kvittningslagen. Karlskrona 1972.
- Sigeman, Tore, Semesterrätt. Uppsala 1978.
- Sigeman, Tore, Semesterlagens tjänsteavtalsbegrepp. Uppsats i Festskrift till Ekelöf. Stockholm 1972.
- Statistiska Centralbyrån. Statistisk årsbok 1980. Stockholm 1980.
- Stendahl, Gösta, Om begreppet inkomst av tjänst enligt ATP. Skattenytt 1960 s 269—276.
- Stendahl, Gösta, Vem är arbetsgivare enligt ATP? Skattenytt 1960 s 309—314.
- Stenkula, Peter—Nilsson, Claes, Förundersökning av förtidspensionering utanför det offentlig-rättsliga systemet. Rapport till sysselsättningsutredningen. Stencil. Nationalekonomiska institutionen i Lund 1978.
- Stridbeck, Ulf, Om vikten av taktiska överväganden. Uppsats i Rätten som instrument för social förändring. Lund 1982.
- Strömberg, Håkan, Normgivningsmakten enligt 1974 års regeringsform. Lund 1983.
- Strömholm, Stig, Svensk rättskunskap. Lund 1975.
- Ståhl, Ingemar, Trygghetens pris. Artikel i Ekonomisk debatt 1973/4.

Sundby, Nils K, Om normer. Oslo 1974.

Söderberg, Johan—Lundgren, Nils Gustav, Ekonomisk och geografisk koncentration 1850—1980. Lund 1982. Cit Söderberg, Lundgren.

Sölvén, Arnold, Arbetsrättspolitik. Uppsats i Ett genombrott. Stockholm 1944. Cit Sölvén.

Treffenberg, Curry, Arbetarestrejken vid sågverken i trakten af Sundsvall år 1879. Officiel berättelse, afgifven till chefen för Kongl. Civil-Departementet. Hernösand 1880.

Töllborg, Dennis, Hopplöshetens hotell. Frankfurterskolan och rättsvetenskapen. Stencil. Göteborg 1983.

Töllborg, Dennis, Att ersätta en ideologi med en annan. Uppsats i Rätten som instrument för social förändring. Lund 1982.

Undén, Östen, Från arbetsdomstolens praxis. Uppsala 1932. Cit Undén.

Walin, Gösta—Rydin, Bengt, Förmånsrättslag, lönegaranti, kvittning mot lön m m. 2:a uppl. Stockholm 1982.

Wallentin, Hans, Arbetarklassen och det industriella genombrottet. Lund 1982. Cit Wallentin.

Wennergren, Bertil, I statens tjänst. 3:e omarbetade uppl. Stockholm 1981. Cit Wennergren.

Westerståhl, Jörgen, Svensk fackföreningsrörelse. Stockholm 1945. Cit Westerståhl.

Victorin, Anders, Om omplacering och omreglering i anställningsförhållanden. SvJT 1979 s 675—695.

Wikrén, Gerhard—Eriksson, Lars G, Semesterlagen. Andra tryckningen. Stockholm 1977.

Winroth, A.O., Om tjenstehjonsförhållandet enligt svensk rätt, I. Uppsala 1878.

Lagförarbeten

Propositioner

Prop 1910:96 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal m m.

Prop 1911:43 med förslag till lag om kollektivaftal mellan arbetsgifvare och arbetare, lag om särskild domstol i vissa arbetstvister, lag om vissa arbetsaftal m m.

Prop 1914:47 med förslag till lag om kommission, handelsagentur och handelsresande m m.

Prop 1922:13 med förslag till sjömanslag m m.

Prop 1935:83 med anhållan om riksdagens yttrande över förslag till förordning med vissa bestämmelser om arbetsförmedling m m.

Prop 1936:240 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt m m.

Prop 1939:20 (urtima riksdagen) med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av värnplikstjänstgöring m m.

Prop 1939:114 med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av trolovning eller äktenskap m m.

Prop 1942:123 med förslag till lag angående ändring i vissa delar av lagen den 18 april 1935 (nr 113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.

Prop 1944:217 med förslag till hembiträdeslag.

Prop 1945:368 (höstsess) med förslag till lag om förbud mot arbetstagares avskedande med anledning av äktenskap eller havandeskap m m.

Prop 1948:298 (höstsess) med förslag till arbetarskyddslag m m.

Prop 1952:170 med förslag till sjömanslag m m.

Prop 1963:68 med förslag till lag om semester m m.

Prop 1964:14 med anhållan om riksdagens yttrande angående vissa av Internationella arbetsorganisationens allmänna konferens år 1963 vid dess fyrtiosjunde sammanträde fattade beslut.

Prop 1965:60 ang reform av de offentliga tjänstemännens förhandlingsrätt m m.

- Prop 1966:107 med förslag till lag om vapenfri tjänst m m.
- Prop 1970:150 ang lag om arbetstid m m i husligt arbete.
- Prop 1970:166 med förslag till lag om ändring i lagen (1935:113) med vissa bestämmelser om arbetsförmedling.
- Prop 1971:107 med förslag till lag om anställningsskydd för vissa arbetstagar m m.
- Prop 1973:39 med förslag till lag om anställning av arbetskraft för byggnadsarbete.
- Prop 1973:40 med förslag till sjömanslag m m.
- Prop 1973:47 angående förbättrade familjeförmåner inom den allmänna försäkringen m m.
- Prop 1973:129 med förslag till lag om anställningsskydd m m.
- Prop 1973:130 ang ändringar i arbetarskyddslagstiftningen och andra åtgärder för bättre arbetsmiljö.
- Prop 1974:29 med förslag till lag om ändring i lagen (1914:45) om kommission, handelsagentur och handelsresande.
- Prop 1974:88 med förslag till lag om facklig förtroendemens ställning på arbetsplatsen m m.
- Prop 1974:148 med förslag till lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning.
- Prop 1974:174 med förslag till lag om ändring i statstjänstemannalagen (1965:274) m m.
- Prop 1975:78 om lagstiftning angående ansvar för funktionärer i offentlig verksamhet m m.
- Prop 1975/76:81 med förslag till lag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område m m.
- Prop 1975/76:84 med förslag till lag om skyldighet för arbetsgivare att anmäla ledig plats till den offentliga arbetsförmedlingen, m m.
- Prop 1975/76:105 bil 1 med förslag till lag om medbestämmande i arbetslivet.
- Prop 1975/76:105 bil 2 med förslag till lag om offentlig anställning.
- Prop 1975/76:133 om utbyggnad av föräldraförsäkringen m m.
- Prop 1976/77:90 om semesterlag m m.
- Prop 1977/78:34 om ändring i lagen (1976:600) om offentlig anställning, m m.
- Prop 1977/78:91 om radions och televisionens fortsatta verksamhet m m.
- Prop 1977/78:104 med förslag om utvidgad rätt till ledighet för vård av barn m m.

- Prop 1977/78:164 om åtgärder mot ungdomsarbetslöshet.
- Prop 1978/79:25 med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1978/79.
- Prop 1978/79:73 om åtgärder för arbetshandikappade.
- Prop 1978/79:100 bil 15. Budgetpropositionen, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Prop 1978/79:131 om ADB i arbetsförmedlingen m m.
- Prop 1978/79:148 med anledning av beslut fattade av internationella arbetskonferensen år 1978 vid dess sextiofjärde sammanträde.
- Prop 1979/80:4 om ändring i lagen (1974:12) om anställningsskydd m m.
- Prop 1979/80:145 om åtgärder för att främja ungdomars utbildning i gymnasieskolan m m.
- Prop 1980/81:100 bil 14. Budgetpropositionen 1981, Handelsdepartementet.
- Prop 1980/81:171 om export av tjänster från statliga myndigheter och bolag m m.
- Prop 1981/82:15 om studie- och yrkesorientering i grundskola och gymnasieskola m m.
- Prop 1981/82:71 om ny anställningsskyddslag m m.
- Prop 1981/82:90 om anställningsskyddet i statliga tjänster m m.
- Prop 1982/83:100 bil 12. Budgetpropositionen 1983, Arbetsmarknadsdepartementet.
- Prop 1983/84:26 om särskilda sysselsättningsåtgärder för budgetåret 1983/84.
- Prop 1983/84:42 om trygghetsfrågor i statlig anställning m m.
- Prop 1983/84:46 om arbete i ungdomslag hos offentliga arbetsgivare.
- Prop 1983/84:150 bil 4. Reviderad finansplan (kompletteringspropositionen 1984). Arbetsmarknadsdepartementet.
- Prop 1983/84:162 om vissa trygghetsfrågor för äldre arbetstagare.

Utskottsutlåtanden

- ALU 1924:43 i anledning av väckta motioner om skrivelse till Kungl. Maj:t med anhållan om utarbetande av en lagstiftning om driftsnämnder.
- ALU 1936:57 i anledning av väckta motioner angående lagstiftning om arbetsavtal m m.

- ALU 1944:36 i anledning av väckta motioner angående viss ändring av 13 § lagen om förenings- och förhandlingsrätt.
- ALU 1957:25 i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar.
- ALU 1962:22 i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot uppsägning och permittering.
- ALU 1963:23 i anledning av väckta motioner om utredning rörande ökat skydd för arbetstagare mot obefogade uppsägningar samt om lagstadgad ersättning till korttidspermitterade.
- ALU 1968:67 i anledning av väckta motioner om skydd för arbetstagare mot obefogad uppsägning m m.
- ALU 1969:14 i anledning av väckta motioner om lagstadgad skyldighet för företag att varsla vid driftsnedläggningar och om lagstadgad minsta uppsägningstid vid avsked från arbetsanställning m m.
- InU 1971:12 i anledning av motion angående ambulerande skrivbyråverksamhet.
- InU 1975/76:1 med anledning av motion om arbetstagares rätt till ledighet för studier.
- InU 1975/76:11 med anledning av motion angående ambulerande skrivbyråverksamhet.
- InU 1975/76:17 med anledning av motioner om arbetsgivares ekonomiska ansvar för löner vid uppsägning och permittering m m.
- InU 1975/76:18 med anledning av motioner om anställningsskydd m m.
- AU 1976/77:5 med anledning av motioner om anställningsskydd m m.
- AU 1977/78:8 med anledning av motioner om anställningsskydd m m.
- AU 1978/79:3 med anledning av motioner om anställningsskydd.
- AU 1979/80:5 med anledning av motioner om kontorsserviceföretagens uppdragsverksamhet på kunders kontor.
- AU 1980/81:5 om anställningsskydd.
- AU 1983/84:3 om anställningsskydd.
- AU 1983/84:5 om medbestämmandefrågor m m.
- AU 1983/84:7 om villkoren för arbetslöshetsersättningar m m.

Betänkanden

Förslag till lag om tjänsteaftal mellan husbönder och tjenare, afgifvet af dertill i nåder utsedde komitérade. Stockholm 1900.

Förslag till lag om vissa arbetsaftal, afgifvet af dertill i nåder utsedde komitérade. Stockholm 1901.

Förslag till lag om kommission, handelsagentur och handelsresande m m afgifna af därtill utsedda kommitterade. Stockholm 1913.

SOU 1923:29 Den industriella demokratiens problem I.

SOU 1935:18 med förslag till lag om arbetsavtal.

SOU 1935:59 med förslag till lag om förenings- och förhandlingsrätt.

SOU 1938:13 angående förvärvsarbetande kvinnors rättsliga ställning vid äktenskap och barnsbörd.

SOU 1939:15 med förslag till lag om reglering av anställnings- och arbetsförhållandena inom det husliga arbetet.

SOU 1946:60 med förslag till lag om skydd mot ohälsa och olycksfall i arbete m m.

SOU 1951:22 med förslag till sjömanslag m m.

SOU 1951:54 Stats- och kommunaltjänstemäns förhandlingsrätt.

SOU 1960:10 Statstjänstemäns förhandlingsrätt.

SOU 1961:57 Sociallagstiftningen och de s.k. beroende uppdragstagarna.

SOU 1968:67 Arbetstid m m i husligt arbete.

SOU 1969:20 Ämbetsansvaret.

SOU 1970:69 Ändringar i kommissionslagen.

SOU 1972:1 Ämbetsansvaret II.

SOU 1973:7 Trygghet i anställningen.

SOU 1973:56 Trygghet i anställningen II.

SOU 1974:8 Rätttegången i arbetstvister.

SOU 1975:1 Demokrati på arbetsplatsen.

SOU 1976:6 Deltidsanställdas villkor.

SOU 1978:28 Kvinnors förvärvsarbete och förvärvshinder.

SOU 1979:24 Sysselsättningspolitik för arbete åt alla.

SOU 1979:89 Kvinnors arbete.

SOU 1980:52 Långtidsutredningen.

SOU 1981:31 Avtalsvillkor mellan näringsidkare.

SOU 1982:60 MBL i utveckling.

SOU 1983:33 Kompetens inom hälso- och sjukvården.

SOU 1983:62 För gammal för arbete?

- Ds In 1970:5 PM angående arbetsförmedling inom vissa yrkesområden
m m.
- (Ds) In 1971:1 Den äldre arbetskraftens anställningstrygghet.
- Ds In 1971:12 Offentlig och privat arbetsförmedling inom vissa yrkesområden.
- Ds In 1972:2 Statligt stöd för tidsbegränsad fortsatt drift vid nedläggningshotade företag.
- Ds A 1977:7 Deltidsarbetets utveckling.
- Ds A 1979:2 Uppsägningsskydd för vissa långtidssjuka.
- Ds A 1980:2 Anställningsformer m m.
- DsA 1981:6 Anställningsskydd.
- Ds A 1982:2 Skrivbyråernas ambulerande verksamhet.
- Ds S 1983:17 Tillsättningen av vissa tjänster för läkare m fl.
- NU A 1978:5 Uthyrnings- och entreprenadföretag i Norden. "Grå arbetskraft".

Rättsfallsregister

Högsta domstolen

NJA

1948 s 1 s 365
1948 s 799 s 58
1962 s 820 s 175, 177
1967 s 513 s 238, 365
1971 s 31 s 376
1973 s 562 s 171, 177
1975 s 444 s 376
1976 s 319 s 163
1979 s 773 s 172, 177
1981 s 267 s 184

Arbetsdomstolen

AD

1929:8 s 164
1929:29 s 207
1930:5 s 165
1930:68 s 52
1930:49 s 59
1931:132 s 59
1932:93 s 59
1932:100 s 50 ff, 59, 78, 146, 512
1932:125 s 59
1933:94 s 59
1933:101 s 398
1933:165 s 59
1934:161 s 203
1935:1 s 164, 289
1935:17 s 404
1936:101 s 164
1936:114 s 203
1937:44 s 164, 289
1938:2 s 328

Hovrätterna

SvJT

1964 s 77, s 177

RH

132:81 s 177
153:82 s 163, 298
4:83 s 159

1939:26 s 165
1939:58 s 328
1939:76 s 59
1939:140 s 78
1941:49 s 179
1941:99 s 274, 279
1942:19 s 92, 216
1944:49 s 273
1944:96 s 404
1945:91 s 165
1946:30 s 179
1946:67 s 328
1946:78 s 164
1949:27 s 164
1949:76 s 92
1951:1 s 211
1951:30 s 273
1952:28 s 328
1953:13 s 179

- 1953:55 s 207
 1955:40 s 92
 1956:19 s 164
 1958:4 s 92, 101, 216
 1958:6 s 164
 1958:30 s 164, 289
 1959:10 s 404
 1960:22 s 328
 1962:16 s 328
 1963:12 s 179
 1963:27 s 164, 328
 1967:17 s 52, 62, 78, 90, 188
 1969:31 s 182
 1970:16 s 168
 1971:18 s 164, 289, 301
 1972:30 s 188
 1972:34 s 221
 1973:42 s 262
 1975:4 s 428
 1975:24 s 212, 214, 223
 1975:31 s 212, 214, 223
 1975:42 s 187
 1975:48 s 229
 1975:51 s 216 f, 220, 223, 231 f, 234, 235, 242, 260, 262, 263
 1975:52 s 321
 1975:71 s 382
 1975:75 s 232
 1975:84 s 161, 163, 227, 230, 231, 232, 235, 239 f, 251, 252 ff, 260, 263, 419, 430
 1976:2 s 216
 1976:4 s 214 f, 216, 217 ff, 234, 262
 1976:23 s 227, 231, 232, 234, 237, 242, 257 f, 263, 272 ff, 419, 421, 430
 1976:30 s 234, 262, 263, 420, 421
 1976:52 s 257, 376, 377
 1976:65 s 161, 231, 328, 420, 421
 1976:73 s 251, 252, 260 ff, 263, 266, 479
 1976:74 s 227, 234, 237, 273, 282
 1976:75 s 229, 329, 355, 356
 1976:77 s 386, 395 f
 1976:80 s 420, 421, 426
 1976:81 s 231, 234 f, 420, 421
 1976:88 s 231, 232, 240, 251, 252 ff, 419, 423, 430
 1976:100 s 218, 231, 232, 257, 259, 263, 421
 1976:102 s 203
 1976:106 s 161, 162, 163, 164, 291, 292, 295 f, 372 f
 1976:121 s 219 ff, 224 f
 1976:122 s 219, 221, 232, 234, 242, 262
 1977:2 s 347 f
 1977:6 s 222, 224
 1977:10 s 328, 364, 372, 420, 426
 1977:17 s 256, 273, 275 ff, 282, 284, 307 f, 343, 344, 416, 417, 423, 424
 1977:18 s 350
 1977:24 s 203, 230, 375, 422
 1977:39 s 161
 1977:41 s 350
 1977:56 s 252, 260 f, 263, 266, 356, 360, 420, 422, 430, 479
 1977:71 s 262, 384, 386, 388
 1977:80 s 431
 1977:89 s 405 -
 1977:91 s 251 ff, 419, 430
 1977:92 s 230, 372 f, 420
 1977:98 s 161, 162, 163, 187, 257, 393 ff
 1977:107 s 161, 183
 1977:124 s 390
 1977:186 s 229 f, 232, 235, 237, 242, 273, 274 ff, 282, 371, 385
 1977:192 s 291
 1977:203 s 229
 1977:205 s 229
 1977:223 s 187
 1978:7 s 165
 1978:13 s 161, 162, 166, 328, 364, 420, 429, 430
 1978:17 s 252, 272, 275 ff, 283, 284, 285, 385, 386
 1978:40 s 203 f, 227, 237, 353, 356, 360, 362, 372 f
 1978:53 s 315
 1978:55 s 329, 356, 357, 360, 363, 415
 1978:58 s 227, 235, 273, 286, 329, 353, 355, 420, 421

- 1978:62 *s* 296
 1978:68 *s* 209, 211
 1978:72 *s* 177
 1978:74 *s* 350
 1978:76 *s* 216
 1978:89 *s* 208
 1978:93 *s* 428
 1978:132 *s* 263, 363, 386, 388
 1978:163 *s* 197, 198, 199 *f*, 238 *f*, 329,
 355, 361, 364, 365, 379
 1978:167 *s* 232, 235 *f*, 237, 240, 262, 263,
 268
 1979:12 *s* 165
 1979:26 *s* 417 *f*
 1979:29 *s* 307, 344, 423
 1979:31 *s* 177
 1979:60 *s* 187
 1979:71 *s* 179, 180
 1979:80 *s* 163, 239, 257
 1979:89 *s* 417, 426
 1979:90 *s* 152
 1979:113 *s* 428
 1979:129 *s* 179
 1979:137 *s* 363 *f*
 1979:139 *s* 179
 1979:140 *s* 329, 331, 355, 360, 362, 391,
 399 *f*, 420, 430
 1979:143 *s* 372 *ff*
 1979:145 *s* 179, 398
 1979:146 *s* 187
 1979:148 *s* 251, 252, 253 *f*, 262, 263, 266,
 341, 419, 430
 1979:152 *s* 370, 375 *ff*
 1979:154 *s* 187
 1979:155 *s* 161
 1980:5 *s* 195, 240 *f*, 295, 296, 336
 1980:24 *s* 165, 182
 1980:45 *s* 205, 212, 215, 223
 1980:51 *s* 179
 1980:52 *s* 372 *f*
 1980:54 *s* 161, 165 *f*, 171, 178, 179 *f*, 184,
 391, 397 *f*
 1980:56 *s* 211
 1980:60 *s* 211, 216, 223
 1980:85 *s* 417 *f*
 1980:89 *s* 161, 163, 195, 316, 373 *f*
 1980:92 *s* 187
 1980:107 *s* 425
 1980:113 *s* 330, 332, 356, 360, 420, 430
 1980:150 *s* 140
 1981:16 *s* 229, 329, 355, 388
 1981:18 *s* 161
 1981:31 *s* 229
 1981:53 *s* 164, 287
 1981:71 *s* 157, 159, 163 *f*, 292 *f*, 295
 1981:85 *s* 203, 231, 267
 1981:103 *s* 295, 296
 1981:110 *s* 157, 158, 159, 163, 164, 291,
 292 *f*, 295, 296, 300
 1981:116 *s* 248, 251, 254 *ff*, 263
 1981:121 *s* 165
 1981:122 *s* 205, 212, 215, 356, 360, 362,
 365
 1981:134 *s* 267
 1981:142 *s* 429
 1981:146 *s* 267, 282, 397
 1981:148 *s* 267
 1981:152 *s* 257 *ff*, 263, 355, 360, 362, 416
 1981:172 *s* 267
 1982:16 *s* 257, 404
 1982:29 *s* 208
 1982:30 *s* 429, 431
 1982:39 *s* 430
 1982:40 *s* 197, 200, 260, 369
 1982:51 *s* 397
 1982:52 *s* 164, 295, 296, 370, 372
 1982:57 *s* 341
 1982:68 *s* 197, 201, 260, 369, 370, 378
 1982:83 *s* 229, 231, 233
 1982:89 *s* 285
 1982:104 *s* 165
 1982:105 *s* 159, 167, 211, 213
 1982:107 *s* 202 *f*
 1982:113 *s* 236, 237, 330 *f*, 356
 1982:134 *s* 165
 1982:144 *s* 276 *f*, 283, 351, 419, 429, 431
 1982:151 *s* 194, 377
 1982:154 *s* 271, 315
 1982:158 *s* 399 *f*, 402 *f*
 1982:160 *s* 430

1983:8 s 260
 1983:9 s 315, 401 f
 1983:74 s 195, 415
 1983:89 s 157, 161, 182
 1983:101 s 158, 161, 168
 1983:105 s 207, 209
 1983:113 s 161, 162, 231, 241, 251, 265,
 268 f, 416
 1983:125 s 398
 1983:127 s 280, 281 f, 286, 347, 397
 1983:130 s 267, 287, 371
 1983:141 s 353, 377, 415
 1983:156 s 179, 207
 1983:161 s 183
 1983:168 s 161, 165
 1983:174 s 207, 208, 209
 1983:177 s 208
 1983:180 s 272, 273, 277 ff, 280, 343
 1983:182 s 161, 183, 187
 1983:184 s 365
 1984:3 s 188
 1984:14 s 231, 391, 400, 402
 1984:19 s 280, 281 f, 286, 347, 397
 1984:45 s 231, 236
 1984:64 s 271, 272, 273, 277 ff, 282, 283,
 317, 343, 368, 385
 1984:66 s 243, 252, 264, 273, 278 ff, 282,
 284
 1984:77 s 265 f, 341, 424, 430 f
 1984:82 s 213, 282, 397, 399

Sakregister

- Ambulerande skrivbyråer, se
skrivbyråer
- anpassad studiegång s 163, 291 ff
- arbetarvandringar s 37
- arbetsförmedling
- lag om skyldighet att anmäla ledig plats till offentlig s 438, 446
 - olaga s 155, avsn 3.1.2 särsk s 172 ff
 - rätt att besöka s 101, 382
- arbetsställe, def s 456
- arbetstagarbegreppet s 155, avsn 3.1.1 och 3.1.2, 298 f
- arbetstopp, se tillfällig
arbetsanhopning
- avgångsvederlag s 83, 104, 133, 134
avsked
- från tidsbegränsad anställning s 163, 371 ff
 - i samband med otillåten tidsbegränsad anställning s 419 f
- barnsbörd s 66 ff, 107, 110, 120, 135 f, 147, 510 f
- se även föräldraledighetslagen
- behovsanställning s 212 ff
- behörighetskrav s 346 ff, 350 f, 395 f, 480, 530
- beredskapsarbete s 95, 119, 121, avsn 3.1.3 särsk s 189 f, 195, 240 f, 290 f, 294, 335, 336 ff, 345, 398, 452, 527, 530
- beting s 211
- blandad anställning s 197 ff, 271, 367 f, 377 ff, 407, 433
- se även längstförrordnande
- bolagsavtal s 153, 161, 168, 183 f
- byggnadsverksamhet s 82, 83, 93, 104 f, 153, 161, 185, 206, 216 ff, 219, 231 f, 245 f, 260 ff, 369, 379, 384, 386, kap 4 under näring s 443, 504 f
- se även objektsanställning
- decemberkompromissen s 51, 57 f, 146 f, 509 f
- décompte s 46 f, 48 f
- deltid s 123, 128, 196, 207, 209, 211, 213, 277 f, 346 ff, 399, 432, 441, 443, 448, 459 f, 485 ff, avsn 4.4.4, 503 f
- se även pension, del-
- doktorandtjänst s 349
- driftsnämnd s 63, 511 f
- entreprenad s 153 ff, 161, 166, avsn 3.1.2 särsk s 169 ff, 398
- se även uppdragsavtal
- facklig förtroendeman s 108 f
- se även skyddsombud
- fackligt veto s 155, avsn 3.1.2, 270
- familjemedlem (som arbetstagare) s 85, 95, 110, avsn 3.1.3 särsk s 188 f, 335, 439, 446
- fardag s 38, 54, 144
- fartygsanställning s 105 f, 150
- feriearbete s 128, 131, avsn 3.4.3 särsk s 299 ff, 345, 392, 417, 435, 451, 526
- forskning s 246, 260, kap 4 under näringsgrenarna 931—32
- se även lärare, inom högskolan
- frilansning s 162 f, 269
- fria tjänsteavtalet avsn 2.1.1, 145, 507, 532 f
- frånträda s 103, 110, 194, 371
- främjandelagen
- 1971 års s 86, 89, 92 f, 518
 - 1974 års s 13, 95 f, 107, 109, 134, 223, 305, avsn 3.6.2, 525
- fullmakt(stjänst) s 71, 111, 142, 195 f
- förening av tjänster s 113, 343, 377, 403 f, 480
- föreningsrätt s 44, 48, 53, 57 f, 64 ff, 71, 108, 146 f, 369, 404, 510
- företagsarrende s 153, avsn 3.1.2 särsk s 180 ff

- företagsledare och likställda s 55, 85,
104, 127, 134, avsn 3.1.3 särsk s 186
ff, 335
- se även verksledande och likställd
personal
- företagsnämndsavtalet s 61
- företrädesrätt
- efter tidsbegränsad anställning s
94, 98 f, 133, 280, 329 f, 347 f,
362, 382, 387, avsn 3.5.4
- indirekt krav på saklig grund s 78,
89 f, 393 ff
- förlagsverksamhet s 37
- försvarslöshet s 38, 40
- förrättningsläran s 195, 373 ff
- föräldraledighetslagen s 120, 135 f,
271
- se även ledighetslagar
- handelsresande s 62 f, 86, 91, 110 f,
161, 328, 420
- handelssekreterare s 253 ff
- havandeskap, se barnsbörd och
föräldraledighetslagen
- hemarbete s 37, 196, 219 ff, 437
- hembiträdeslag s 69 f, 109 f
- husligt arbete s 85, 95, 109 f, avsn
3.1.3 särsk s 189, 335 f, 446
- se även hembiträdeslagen
- hyra av arbetsplats s 153, avsn 3.1.2
särsk s 180 ff
- hävning
- allmänt s 92, 103, 371
- av visstidsanställning s 45 f, 47 f,
54
- se även frånträdande och avsked
- idrottslärare s 128, 249 f, 267 ff, 480
- inlåning av arbetskraft, se utlåning av
arbetskraft
- intermittent arbete s 91, 214 f, 217
- invandrare s 441 f, 460
- jordbruk s 36 f, 41 f, 54, 55, 57 f, 74,
257, 305, kap 4 under näring 1,
450, 505
- journalist s 161 f, 231, 241 f, 268 ff,
289, 297, 416
- konkurs s 54, 159, 181, 232, 374 ff
- konstitutorial s 71 f, 111, 142, 195 f
- kontorsserviceföretag, se skrivbyråer
- kulturarbete s 128, 159, 162, 172, 174,
177, 231, 239 f, 249 ff, 266 ff, 282,
357, 397, 403, kap 4 under nä-
ringsgrenarna 935—39, 94, 96,
450, 454
- se även musiker, frilansning
- kvinnor (på arbetsmarknaden) s 84,
97, 122, avsn 4.1 särsk s 442 f och
445, 458 f, 481 ff, avsn 4.4.4, 503 f
- se även barnsbörd, deltid, föräldra-
ledighetslagen, hembiträdeslagen,
husligt arbete, könsdiskriminering
och vikariat
- könsdiskriminering s 369
- se även kvinnor
- köpeavtal s 153, avsn 3.1.2 särsk s 182
- ledighetslagar s 104, 286, 314, 454 f,
479 f, 531
- se även föräldraledighetslagen, stu-
dieledighetslagen och värnplikt
- legostadgan s 38 ff, 47 f, 49, 57, 68,
144 f, 507
- legotillverkning/produktion s 154 ff,
avsn 3.1.2 särsk s 182 f
- läkare s 276 f, 283, 350 f, 419, 429 f
- längstförordnande s 111 ff, 195 f, 197
ff, 272, 342 ff, 377 ff
- lärare
- grundskola s 281 f, 286, 342, 346
ff, 396, 397, 446, 450 f
- gymnasieskola s 342, 346 ff, 396,
446, 450 f
- högskola s 342, 348 ff, 351, 377,
388, kap 4 under näring 9
- se även under vikarie
- lärling s 44, 164, 296 f, 328, 345, 370,
372
- miljöpraktik s 297
- musiker s 174, 203, 230, 231 f, 372 f,
420, 480
- se även kulturarbete

nyttjanderättsavtal s 153 ff, avsn 3.1.2
 särsk s 180 ff
 näring, def s 448
 näringsfrihetsförordningen s 39 f, 45,
 57, 144 f, 507
 näringsgren, def s 448
 objektsanställning s 105, 119 f, 185,
 197 ff, 231, 234 ff, 240, 242, 244,
 avsn 3.4.1 särsk s 260 ff, 284, 309,
 369, 370, 378, 384, 388, 422, 435,
 kap 4 under näring 5, 451, 524,
 529, 532
 ogiltighet (av anställningsavtal) s 195,
 373 f
 omplacering
 — allmänt s 207 ff
 — vid tillsvidareanställning s 32, 100,
 112, 118, 213, 281 f, 397, 432 f,
 449, 521
 omreglering s 195, 208 ff
 orlovsedel s 40
 partsbyte, se övergång av rörelse
 partsöverenskommelse (anställningens
 upphörande genom) s 195, 377,
 415
 pension
 — allmänt s 86, 94, 95, 115, 131, 194,
 231, avsn 3.4.6, 342 ff, 392, 435,
 526 f
 — del- s 323, 488, 519, 531
 — förtids- s 96, 137, 149, 319, 323, 324,
 519
 permittering s 54, 59, 61, 85, 92, 94,
 101 f, 118, 120, 122, 128 ff, 134,
 144, 179, 183, 193, avsn 3.2.2, 406,
 407, 525
 personalpool, se vikarie, -pool
 praktik s 99, 105, 113 f, 117, 120, 121,
 128, 148, 158, 163 f, avsn 3.4.3
 särsk s 287 ff, 342 ff, 392, 398,
 435, 443, 451, 529
 — se även anpassad studiegång, lär-
 ling, miljöpraktik, prao, skolelev,
 utbildning, volontär, yrkesintro-
 duktion och yrkesorientering

prao s 293, 345
 preskription
 — allmänt s 127, 412, 415, 417 f
 — av talan om tillsvidareförklaring s
 361, avsn 3.7.1 särsk s 423 ff
 — av skadeståndstalan avsn 3.7.2
 särsk s 426
 projekthanställning s 99, 260, 451, 468
 provanställning s 15 f, 54, 77, 99, 113,
 115, 117 ff, 128 ff, 139, 143, 144,
 162, 197 ff, 205, 229, 235, 236,
 238, 241, avsn 3.4.7, 338 f, 347,
 353, 355 ff, 359 ff, 365, 369 f, 372,
 379, 381 f, 387 f, 390, 399 f, 406,
 407, 411 f, 416 f, 430, 434, 436,
 438, 451 f, 473 f, avsn 4.4.4, 522,
 523, 525, 526, 528, 529, 531, 532
 rederianställning s 106, 150
 rekryteringsbidrag/platser s 337, 339
 relativt tidsbestämd anställning s 46,
 56, 194, 197 ff, 231, 271, 283, 315
 ff, 368, 371, 385, 433, 532
 rullande visstidsanställning s 248, 276
 f, 280 ff, 307 f, 318, 332, 396, 416,
 423, 425, 430 f, 449, 452
 saklig grund (i samband med tidsbeg-
 ränsad anställning) s 281 ff, 393 ff
 Saltsjöbadsavtalet s 59 ff, 73 ff, 79 f,
 147, 513 f
 sjöman s 44, 49, 63, 73 f, 85, 91, 105
 ff, 150, 352, 450
 skolelev s 134, 157, 158, 161, 163 f, av-
 sn 3.4.3
 skrivbyråer s 172 ff, 212, 213, 220 f,
 223
 skyddat arbete s 95, 189 f, 336, 530
 skyddsombud s 66, 107, 109, 147, 510
 studieledighetslagen s 119 f, 135, 271,
 364, 368, 385
 stuveribranschen s 205, 212, 215, 257,
 360, 362, 530, 532
 städjepenning s 40
 städning s 153, 170, 211 ff, 223
 särskilda huvudavtalet s 140, 142

- säsonganställning s 86, 90 f, 94, 99,
163, 193 f, 216 ff, 231 f, 234, avsn
3.4.1 särsk s 256 ff, 304 f, 308 f,
363, 368 f, 381 ff, 390, 393 ff, 396,
404, 435, 443, 451, 454, 468, 471,
476 ff, 505, 524, 528 f, 532
- tillfällig arbetsanhopning s 15 f, 113,
115, 124 ff, 128 ff, 172 f, 178, 182,
248, 300, avsn 3.4.4, 342 ff, 356 f,
359 f, 398, 417, 423, 434, 438, 451,
454, 468, 523, 525, 528, 531
- tjänsteförening, se förening av
tjänster
- trolovning, se barnsbörd
- trygghetsavtal s 81, 82, 83, 93
- ungdomslag s 189 f, 290 f, 336, 339 f,
398, 530
- ungdomsplats s 294, 298 f, 337 f
- universitetslektor s 349
- uppdragsavtal s 152 ff, 162, 165 f, av-
sn 3.1.2 särsk s 169 ff, 269
- uppsägningstid (vid tidsbegränsad an-
ställning) s 38, 49, 55, 69, 197 ff,
377 ff
- utanförstående arbetstagare s 156,
193, 199 f, 238 f, 242, 329, 364 ff
- utbildning
— företagsförlagd s 163, 289, 295, 345
— gymnasial lärlings- s 297
— inbyggd s 163, 292, 294 ff, 345, 372
f
— se även anpassad studiegång, prak-
tik, prao
- uthyrning av arbetskraft s 153 ff, avsn
3.1.2 särsk s 171 ff
- utlåning av arbetskraft s 153 ff, 161,
165 f, avsn 3.1.2 särsk s 178 ff, 397
f
- verksledande och likställd personal s
113 f, 139 ff, avsn 3.1.3 särsk s 186
ff, 335, 341, 342 f
- vikarie
— allmänt s 91, 99, 117, 120, 148, 173,
200 ff, 229 f, 231 ff, 234 ff, 241,
avsn 3.4.2, 300, 342 f, 351, 368,
371, 372 f, 381, 385, 395 f, 398,
402, 430, 434, 443, 447, 468 ff, 478
ff, 524 f, 528 f, 531
— fast lärar- s 281 f, 286, 347
— pool s 271, 278, 285 f, 479, 480
— rullande vikariat s 275 ff, 280 ff,
283, 285, 286, 347 f, 396, 528
— semester s 274 f, 279 f
- volontär s 164, 289
- värnplikt s 66, 68 f, 110, 120 f, 128,
131, 147, 148, 271, avsn 3.4.5, 392,
401 f, 435, 511, 527
- yrkesintroduktion s 292, 294, 337
- yrkesorientering s 294
- årsverke, def s 456
- äktenskap, se barnsbörd
- övergång av rörelse s 227, 234 f, 236,
248 f, 254, 329 ff, 391

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens dom
ALU	Andra lagutskottets utlåtande
AMS	Arbetsmarknadsstyrelsen
AvtL	Lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område m m (avtalslagen)
AU	Arbetsmarknadsutskottets utlåtande
c	Centerpartiet
CF	Sveriges Civilingenjörsförbund
Dir	Regeringsdirektiv
Ds A	Departementsstencil. Arbetsmarknadsdepartementet
Ds In	Departementsstencil. Inrikesdepartementet
Ds S	Departementsstencil. Socialdepartementet
FFL	Lagen (1936:506) om förenings- och förhandlingsrätt
fp	Folkpartiet
HAO CGr	Handelns Arbetsgivarorganisations Centrala Grupp
HTF	Handelstjänstemannaförbundet
InU	Inrikesutskottets utlåtande
ILO	Internationella arbetsorganisationen
JO	Justitieombudsmannen
JuU	Justitieutskottets utlåtande
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
LAFÅ	Lagen (1974:13) om anställningsfrämjande åtgärder (främjandelagen)
LAN	Länsarbetsnämnden
LAS I	Lagen (1974:12) om anställningsskydd
LAS II	Lagen (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
LOA	Lagen (1976:600) om offentlig anställning
LRA	Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister
m	Moderata Samlingspartiet
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
NJA	Nytt juridiskt arkiv. Avd I

Prop	Regeringsproposition
PTK	Privattjänstemannakartellen
R Prot	Riksdagsprotokoll
rskr	Riksdagsskrivelse
s	Socialdemokratiska partiet
Saar	Statens allmänna anställningsreglemente
SAC	Sveriges Arbetares Centralorganisation
SACO/SR	Sveriges Akademikers Centralorganisation/Statstjänstemännens Riksförbund
SAF	Svenska Arbetsgivarföreningen
SALF	Sveriges Arbetsledareförbund
SCB	Statistiska centralbyrån
SFO	Statsföretagens förhandlingsorganisation
SFS	Svensk författningssamling
SHIO	Sveriges hantverks- och industriorganisation
SIF	Svenska industritjänstemannaförbundet
SNI	Svensk näringsgrensindelning
SOU	Statens offentliga utredningar
StjL	Statstjänstemannalagen (1965:274)
SvJT	Svensk Juristtidning
SÖ	Skolöverstyrelsen
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
UbU	Utbildningsutskottets utlåtande
vpk	Vänsterpartiet kommunisterna

Utrymmet för *tidsbegränsad anställning* är av avgörande betydelse när det gäller att förverkliga den anställningstrygghet som antagits vara målet för lagen om anställningsskydd. Framför allt rätten till provanställning och anställning för tillfällig arbetsanhopning har diskuterats livligt under senare år. Också problemet med s k evighetsvikarier har rönt stor uppmärksamhet.

Tidsbegränsad anställning innefattar en redogörelse för gällande regler om olika anställningsformer och arbetsdomstolens rättstillämpning. Den innehåller också en beskrivning av den allmänna utvecklingen av anställningstryggheten efter 1800-talets mitt och en undersökning av hur arbetsgivare inom olika branscher faktiskt använder tidsbegränsade anställningsformer. I boken diskuteras vidare varför reglerna om tidsbegränsad anställning finns och tillämpas på det sätt som de gör. I det avslutande kapitlet görs ett försök till en sammanhängande förklaring av de framkomna förhållandena mot bakgrund av den svenska samhällsstrukturen.

Ann Henning är universitetslektor i rättskunskap vid universitetet i Lund.

Omslag: José Luis Liard

Juridiska Föreningen i Lund

ISBN 91-544-1681-7

Skrifter utgivna av Juridiska Föreningen i Lund

59. Gunnar Bramstång: Omhändertagande, förebyggande åtgärder och förflyttningsförbud. 1983.
60. Perspektiv på arbetsrätten. Vänbok till Axel Adlercreutz. 1983.
61. Per Olof Bolding: Bevisbörda och beviskrav. 1983.
62. Lars Holmqvist: Immaterialrätten i teori och praktik. —
Nils Börje Lihné: Summarisk process — en rättegångsform i tiden.
1983.
63. Ulf Cervin: Ocker. 1984.
64. Ulla Jacobsson: Processrätt — regler för maktutövning. 1984.
65. Jeannette Katzin: Oskäligen avtalsvillkor inom civilrätten. En analys av svensk och dansk praxis kring 36 § avtalslagen. 1984.
66. Consumer Protection by Public Control and Legal Regulation. Report. 1984.
67. Alf Bohlin: Kommunala avgifter. 1984.
68. Stock Exchange Law and Corporation Law. Report. 1984.
69. Barbro Edlund: Göta hovrätts auskultanter. Matriklar 1635–1804. 1984.
70. Lotta Westerhäll-Gisselsson: Hemmamesjukpenningen och havandeskapspenningen. Socialförsäkringsrättsliga uppsatser. 1984.